

3 1761 11648948 5

CAI TB 14
-F57

Government
Publications

Canada



~~Treasury~~
Board

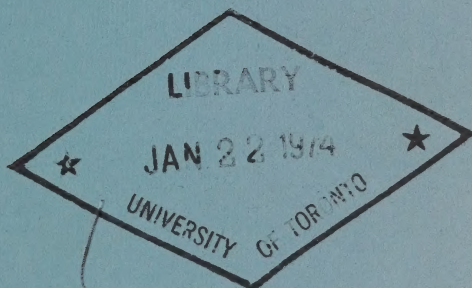
Conseil
du Trésor

General publications

CG-103

**FOREIGN SERVICE
DIRECTIVES**

**DIRECTIVES AU
SERVICE EXTÉRIEUR**



CAI TB 1A
-F57



**Treasury
Board**

**Conseil
du Trésor**

**FOREIGN SERVICE
DIRECTIVES**

**DIRECTIVES AU
SERVICE EXTÉRIEUR**

JULY 1973 JUILLET

© ©

Crown Copyrights reserved

Droits de la Couronne réservés

Available by mail from Information Canada, Ottawa,
and at the following Information Canada bookshops:

En vente chez Information Canada à Ottawa,
et dans les librairies d'Information Canada:

HALIFAX
1683 Barrington Street

HALIFAX
1683, rue Barrington

MONTREAL
640 St. Catherine Street West

MONTRÉAL
640 ouest, rue Ste-Catherine

OTTAWA
171 Slater Street

OTTAWA
171, rue Slater

TORONTO
221 Yonge Street

TORONTO
221, rue Yonge

WINNIPEG
393 Portage Avenue

WINNIPEG
393, avenue Portage

VANCOUVER
800 Granville Street

VANCOUVER
800, rue Granville

or through your bookseller

ou chez votre libraire.

Price: \$1.50 Catalogue No. BT46-373

Prix: \$1.50 N° de catalogue BT46-373

Price subject to change without notice

Prix sujet à changement sans avis préalable


Information Canada
Ottawa, 1973

Information Canada
Ottawa, 1973

**FOREIGN SERVICE TERMS AND CONDITIONS
OF EMPLOYMENT DIRECTIVES**

**DIRECTIVES SUR LES MODALITÉS ET CONDITIONS
D'EMPLOI AU SERVICE EXTÉRIEUR**

TABLE OF CONTENTS	TABLE DES MATIÈRES	PAGE
Introduction	Introduction	
Part I — General	Partie I — Généralités	
1 — Short Title	1 — Titre abrégé	1&2—
2 — Interpretation	2 — Interprétation	1&2—
3 — Application	3 — Champ d'application	3—1
4 — Accountable Advances	4 — Avances comptables	4—1
Part II — Pre-posting	Partie II — Avant l'affectation	
9 — Medical Examinations	9 — Examens médicaux	9—1
10 — Posting Loan	10 — Prêt à l'affectation	10—1
11 — Automobile Posting Loan	11 — Prêt d'achat d'une voiture à l'affectation	11—1
Part III — Relocation	Partie III — Déménagement	
15 — Relocation	15 — Déménagement	15—1
Part IV — Shelter	Partie IV — Logement	
25 — Accommodation	25 — Logement	25—1
26 — Security Deposit Advance	26 — Avance pour dépôt de garantie	26—1
28 — Safe Storage Expenses	28 — Allocation pour frais d'entreposage en lieu sûr	28—1
29 — Post Parking Expenses	29 — Frais de stationnement au poste	29—1
30 — Post Transportation	30 — Moyen de transport au poste	30—1
31 — Utilities	31 — Services publics	31—1
Part V — Education and Related Care of Dependent Children	Partie V — Éducation des enfants à charge et frais connexes	
34 — Educational Allowances	34 — Allocations d'instruction	34—1
35 — Education Travel	35 — Voyage aux fins d'éducation	35—1
36 — Student-Family Reunion Travel	36 — Étudiants-Congé de réunion de famille	36—1
37 — School Holiday Maintenance	37 — Entretien durant les vacances scolaires	37—1
Part VI — Medical and Related Expenses	Partie VI — Frais médicaux et connexes	
38 — Preventive Medical Services Expenses	38 — Frais de services médicaux préventifs	38—1
39 — Special Health Care Expenses	39 — Frais de soins de santé spéciaux	39—1
40 — Normal Health Care Expenses	40 — Frais médicaux ordinaires	40—1
41 — Medical Travel	41 — Voyage pour soins médicaux	41—1
42 — Medical Expense Advance	42 — Avance pour frais médicaux	42—1



Digitized by the Internet Archive
in 2023 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761116489485>

TABLE OF CONTENTS	TABLE DES MATIÈRES	PAGE
Part VII — Holidays, Leave and Related Provisions	Partie VII — Jours fériés, congés et prestations connexes	
44 — Holidays	44 — Jours fériés	44—1
45 — Vacation Leave	45 — Congés annuels	45—1
46 — Canadian Leave and Allowance	46 — Congé à prendre au Canada et allocation	46—1
47 — Leave for Post-Attributable Injury and Illness	47 — Congé pour cause de blessure ou de maladie attribuable au poste	47—1
48 — Special Leave	48 — Congé spécial	48—1
50 — Vacation Travel Assistance	50 — Aide au titre des voyages pour congé annuel	50—1
54 — Compassionate Travel	54 — Voyages pour événements de famille	54—1
Part VIII — Other Provisions and Allowances	Partie VIII — Autres prestations et allocations	
55 — Salary Equalization	55 — Péréquation du traitement	55—1
56 — Foreign Service Premium	56 — Prime de service extérieur	56—1
57 — Family and Youth Allowance	57 — Allocations familiales et aux jeunes	57—1
58 — Post Differential Allowance	58 — Prime différentielle de poste	58—1
59 — Foreign Language Allowance	59 — Prime de langues étrangères	59—1
60 — Conference Meal Allowance	60 — Allocation de repas — réunions	60—1
Part IX — Departure from the Post	Partie IX — Départ du poste	
64 — Emergency Evacuation and Loss	64 — Évacuation d'urgence et pertes subies	64—1
65 — Clothing Allowance (Re-Settlement)	65 — Allocation vestimentaire (réinstallation)	65—1
66 — Death Abroad of an Employee or His Dependant	66 — Décès à l'étranger d'un employé ou d'une personne à sa charge	66—1
Part X — Calculation of Allowances	Partie X — Calcul des allocations	
69 — Calculation of Allowance	69 — Calcul des allocations	69—1
Part XI — Foreign Assignment Directive	Partie XI — Directive sur la mission à l'étranger	
71 — Foreign Assignment Directive	71 — Directive sur la mission à l'étranger	71—1

INTRODUCTION

The Foreign Service Directives were introduced on October 1, 1969 and replaced the 1962 Foreign Service Regulations. The Foreign Service Directives are designed to provide a system of emoluments and conditions of employment that, in combination with salary, will enable departments and agencies to recruit, retain and deploy qualified employees to devise, execute and support effectively and economically the various departmental programs outside Canada.

Conditions of employment outside Canada are affected by a variety of circumstances over which the Employer and the employee have only limited control. The Foreign Service Directives attempt to minimize variations in these conditions by applying "comparability", "incentive-inducement" and "program-related" principles to the provisions of the Directives.

The principle of comparability recognizes that insofar as is possible an employee serving abroad should be placed in neither a more nor a less favourable situation than he would be in were he serving in Canada.

The principle of incentive-inducement recognizes that the Employer must provide certain additional emoluments both to attract employees to serve an occasional assignment outside Canada and to recruit and retain employees in a career foreign service.

Program-related provisions attempt to ensure that employees abroad will be provided with the means to carry out the programs assigned to them.

Consideration will continue to be given to situations which may arise which are not specifically dealt with in these directives but which seem to fall within the framework of the basic principles outlined above.

It is intended that the terms and conditions of employment for employees serving abroad under the provisions of these Directives shall be kept up to date and amended as required. Effective July 1, 1972 a number of important changes were made which resulted from an extensive study of the 1969 Foreign Service Directives by representatives of Management and Staff associations under the auspices of the National Joint Council. Consequential changes were made subsequent to this study, including the delegation of authority to the Under Secretary of State for External Affairs to amend rent norm schedules (Directive 25 - Accommodation), the schedule to Directive 50 (Vacation Travel Assistance) and the schedule to Directive 58 (Post Differential Allowance). All changes have been incorporated in these Foreign Service Directives effective July 1, 1973 and consequently the 1969 Foreign Service Directives, as well as the Application and Transition Order which facilitated their introduction, have been revoked with effect from July 1, 1973.

It should be noted that a number of collective agreements contain clauses respecting the application of the Foreign Service Directives. It is unlikely that there will be any conflict between the Directives and the various agreements. However, should there be areas of apparent conflict, the Foreign Service Directives will normally apply, unless the agreement expressly provides that the agreement overrides the Foreign Service Directives. In cases of doubt, the employer and employee representatives have agreed to discuss the problem before any final conclusion is reached.

July 1, 1973

INTRODUCTION

Les Directives au service extérieur ont paru le 1^{er} octobre 1969, en remplacement du Règlement au service extérieur de 1962. Les Directives au service extérieur sont destinées à offrir un ensemble d'émoluments et des conditions d'emploi qui, combinés au traitement, permettront aux ministères et aux organismes de recruter, conserver et affecter des employés qualifiés de concevoir, d'exécuter et de soutenir d'une façon efficace et économique les divers programmes du service extérieur.

Les conditions d'emploi à l'extérieur du Canada sont influencées par une variété de circonstances sur lesquelles l'employeur et les employés n'ont qu'une autorité limitée. Les Directives au service extérieur essaient de tenir au minimum les variations de ces conditions en appliquant aux dispositions des Directives les principes d'«équivalence», de «motivation» et d'«exécution des programmes».

Le principe d'équivalence reconnaît que, dans la mesure du possible, un employé travaillant à l'étranger ne devrait pas être placé dans une situation plus favorable ou moins favorable que s'il était en service au Canada.

Le principe de motivation tient compte de ce que l'employeur doit offrir certains émoluments supplémentaires tant pour intéresser les employés à occuper à l'occasion un poste à l'extérieur du Canada que pour recruter et retenir des employés qui feront carrière au service extérieur.

Les dispositions relatives à l'exécution des programmes tentent de faire en sorte que les fonctionnaires en service à l'étranger reçoivent tous les outils nécessaires pour mener à bien les programmes qui leur sont confiés.

Nous continuerons d'étudier toute situation éventuelle qui n'est pas expressément traitée dans ces Directives, mais qui semble rentrer dans le cadre des principes décrits plus haut.

On prévoit que les modalités d'emploi des fonctionnaires en poste à l'étranger en vertu des dispositions des présentes Directives seront tenues à jour et modifiées au besoin. Un certain nombre de modifications importantes, entrant en vigueur le 1^{er} juillet 1972, ont été apportées, à la suite d'une étude approfondie des Directives au service extérieur de 1969, par des représentants de la direction et d'associations d'employés sous les auspices du Conseil national mixte. Cette étude a entraîné d'autres modifications, y compris la délégation de pouvoirs au sous-secrétaire d'État aux Affaires extérieures pour modifier les Annexes à la norme de loyer (Directive n^o 25 — Logement), l'Annexe de la Directive n^o 50 (Allocation de voyage pour congé annuel) et l'Annexe de la Directive n^o 58 (Prime différentielle de poste). Toutes les modifications ont été jointes aux Directives au service extérieur et prennent effet le 1^{er} juillet 1973; par conséquent, les Directives au service extérieur de 1969, ainsi que l'Ordonnance de transition et d'application, qui en facilitait la mise en application, ont été abrogées et cesseront d'être en vigueur le 1^{er} juillet 1973.

On doit noter qu'un certain nombre de conventions collectives renferment des dispositions concernant l'application des Directives au service extérieur. Il est peu probable qu'il y ait conflit entre les Directives et les diverses conventions. S'il arrive cependant qu'il existe des possibilités de conflits, ce sont les Directives au service extérieur qui s'appliqueront normalement à moins que la convention prévoie d'une façon explicite que la convention a le pas sur les Directives au service extérieur. Quant aux cas douteux, les représentants de l'employeur et de l'employé sont convenus de discuter le problème avant de tirer une conclusion définitive.

le 1^{er} juillet 1973

Part I - General
Part II - Pre-posting

Partie I - Généralités
Partie II - Avant l'affectation

PART I – GENERAL

SHORT TITLE

- 1.01 These Directives may be cited as the Foreign Service Directives.

INTERPRETATION

- 2.01 In these Directives,

- (a) 'annual salary' means in respect of an employee, the rate of pay or acting pay calculated on an annual basis that is payable to the employee for performance of the duties performed by him in the department in which he is employed;
- (b) 'compensation day' means any day other than
 - (i) Sundays, or
 - (ii) in the case of an employee on a five-day week, Sundays and Saturdays;
- (c) 'Crown-held' means Crown-owned, Crown-leased or Crown-rented;
- (d) 'day', when referring to or for the purpose of computing leave means compensation day;
- (e) 'department' means a department or other portion of the Public Service of Canada listed in Part 1 of Schedule A to the Public Service Staff Relations Act;
- (f) 'dependant' means
 - (i) the wife of an employee or a female relative who, in the opinion of the deputy head, assists the employee in the performance of his representational duties,
 - (ii) a child of the employee who, being unmarried and under 21 years of age, is in the opinion of the deputy head, financially dependent upon the employee or, being over 21 years of age, is dependent by reason of mental or physical infirmity, or
 - (iii) the husband of an employee or the parent of an employee or of an employee's spouse who, in the opinion of the deputy head, is dependent upon the employee by reason of financial dependency or incapacity, including mental or physical infirmity;
- (g) 'dependent student' means a student who is
 - (i) a dependant within the meaning of section 2.01 (f) (ii) and is attending an educational institution, or

PARTIE I – GÉNÉRALITÉS

TITRE ABRÉGÉ

- 1.01 Les présentes directives peuvent être citées sous le titre: Directives au service extérieur.

INTERPRÉTATION

- 2.01 Dans les présentes directives, le terme ou l'expression

- a) «traitement annuel» désigne, au sujet d'un employé, le taux de la rémunération normale ou d'intérim, calculé sur une année, qui est payable à l'employé pour l'accomplissement des fonctions qu'il exécute au ministère où il est employé;
- b) «jour de rémunération» désigne tout jour autre que le
 - (i) dimanche, ou
 - (ii) dans le cas de l'employé travaillant une semaine de cinq jours, le dimanche et le samedi;
- c) «détenu par la Couronne» est synonyme de possédé, donné à bail ou pris à bail par la Couronne;
- d) «jour», dans le sens de jour de congé, ou pour calculer les jours de congé, désigne un jour de rémunération;
- e) «ministère» désigne un ministère ou autre élément de la Fonction publique du Canada figurant à la Partie I de l'Annexe A de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique;
- f) «personne à charge» désigne
 - (i) l'épouse d'un employé ou une parente qui, de l'avis du sous-chef, aide l'employé dans l'exécution de ses fonctions de représentation,
 - (ii) un enfant de l'employé qui, célibataire et ayant moins de vingt et un ans, est, de l'avis du sous-chef, financièrement à charge de l'employé ou, s'il a plus de vingt et un ans, est à sa charge en raison d'une déficience mentale ou physique, ou
 - (iii) le mari d'une employée ou le père ou la mère d'un employé ou de son conjoint, qui, de l'avis du sous-chef, est à charge de l'employé en raison de dépendance financière ou d'incapacité, y compris l'infirmité mentale ou physique;
- g) «étudiant à charge» désigne une personne qui
 - (i) est à charge dans le sens de la section 2.01 f) (ii) et qui fréquente une maison d'enseignement, ou

- (ii) a child of an employee who
 - (A) is single and over 21 years of age,
 - (B) has been in full-time attendance during consecutive school terms at an educational institution since completing his secondary education for a period not exceeding four years,
 - (C) has not attained age 24 before the first day of the school year, and
 - (D) is, in the opinion of the deputy head, financially dependent upon the employee;
- (h) 'deputy head', in relation to a department means the deputy minister of the department and in relation to other portions of the Public Service of Canada, means the chief executive officer thereof, or, if there is no chief executive officer, such person as the Governor in Council may designate as the deputy head for the purposes of these Directives;
- (i) 'employee' means a person to whom the Foreign Service Directives apply;
- (j) 'headquarters' means the place in Canada where the employee was assigned prior to a posting, excluding a place of temporary duty;
- (k) 'household effects' means the furniture, household equipment and personal articles of an employee and his dependants but does not include automobiles, livestock or pets;
- (l) 'household size' means the number of dependants and dependent students residing with the employee but does not include a dependent student who is attending an educational institution away from the employee's post;
- (m) 'leave' means permission to be absent from duty on vacation, sick leave, special, compassionate and Canadian Leave authorized under these Directives and leave of any other type
 - (i) authorized under the Public Service Terms and Conditions of Employment Regulations for an employee employed under the Public Service Employment Act,
 - (ii) authorized under any other Act, in the case of an employee employed under that other Act, or
 - (iii) authorized pursuant to the terms of a collective agreement covering such employee and whose provisions have been implemented in accordance with the Treasury Board General Implementation Order;
- (n) 'married employee' means an employee who has a dependant normally residing with him at his post;

- (ii) un enfant d'un employé qui
 - A) est célibataire et âgé de plus de vingt et un ans,
 - B) fréquente à plein temps durant des semestres consécutifs une maison d'enseignement depuis la fin de ses études secondaires durant une période n'excédant pas quatre ans,
 - C) n'a pas atteint l'âge de vingt-quatre ans avant le premier jour de l'année scolaire, et
 - D) est, de l'avis du sous-chef, financièrement à la charge de l'employé;
- h) «sous-chef», désigne, dans le cas d'un ministère, le sous-ministre du ministère et, dans le cas des autres éléments de la Fonction publique du Canada, désigne le fonctionnaire administratif en chef de cet élément, ou s'il n'y a pas de fonctionnaire administratif en chef, toute autre personne que le Gouverneur en conseil peut désigner comme sous-chef aux fins des présentes Directives,
- i) «employé» désigne une personne à laquelle s'appliquent les Directives au service extérieur;
- j) «bureau principal» désigne le lieu au Canada où l'employé était affecté avant de recevoir une affectation à un poste, mais exclut tout lieu de service temporaire;
- k) «effets mobiliers» désigne les meubles, l'équipement ménager et les effets personnels d'un employé et des personnes à sa charge, mais ne comprend pas les voitures, le bétail ou les animaux domestiques;
- l) «taille du ménage» désigne le nombre des personnes à charge et des étudiants à charge demeurant avec l'employé mais ne comprend pas l'étudiant à charge qui fréquente une maison d'enseignement ailleurs qu'au poste de l'employé;
- m) «congé» désigne la permission de s'absenter de ses fonctions pour aller en congés annuels, en congé de maladie, en congé spécial, en congé pour événements de famille et en congé à prendre au Canada, autorisé en vertu des présentes directives, et en congé de tout autre genre
 - (i) autorisé en vertu du Règlement sur les conditions d'emploi dans la Fonction publique pour l'employé occupant un emploi en vertu de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique,
 - (ii) autorisé par toute autre loi, dans le cas d'un employé occupant un emploi en vertu de cette autre loi, ou
 - (iii) autorisé en vertu des stipulations d'une convention collective applicable à cet employé et dont les dispositions sont appliquées conformément à l'ordonnance générale d'application du Conseil du Trésor;
- n) «employé marié» désigne l'employé qui a une personne à charge qui habite normalement avec lui à son poste;

- (o) 'period of temporary duty' means the time spent by an employee on official duty at a place outside the area normally serviced by the Post where he is stationed, and includes travelling time from the post to the place of temporary duty and return;
- (p) 'Post' means an office of a department outside Canada;
- (q) 'post' means a city in which a 'Post' is located;
- (r) 'removal expenses' means the cost as applicable of
 - (i) travelling expenses of the employee and his dependants, and
 - (ii) packing, crating, unpacking, cartage and transportation of his household effects and necessary incidental storage of those household effects for a period not exceeding twelve months;
- (s) 'senior officer' means for each department represented at the Post, the person at each Post designated by the deputy head as senior officer, or, if no such designation is made, the highest ranking employee of the department serving at the Post;
- (t) 'transfer' means the assignment of an employee from one place of duty to another place of duty;
- (u) 'travel leave' means a period of absence with pay authorized by the deputy head to cover travelling time for a journey and during which the employee is deemed to be on duty for the purpose of any applicable accident compensation;
- (v) 'travelling expenses' means expenses allowable under the Treasury Board Travel Directive that have actually been incurred but not exceeding those expenses that would have been incurred in respect of the same journey by the most economical mode and most direct route as determined in the circumstances of each case by the deputy head;
- (w) 'travelling time' means the time actually required for the journey including unavoidable or permissible stopovers but not exceeding the time required for the same journey by the most economical mode and the most direct route in the circumstances of each case as determined by the deputy head;
- (x) 'tropical post' means a post designated in the Schedule to Directive 65 as a tropical post;
- (y) 'unhealthy post' means a post designated in the Schedule to Directive 38 as an unhealthy post.

- o) «période de service temporaire» désigne le temps passé par un employé en mission officielle à un endroit situé hors de la zone ordinairement desservie par le Poste où il est affecté et comprend le temps de voyage à partir du poste jusqu'au lieu du service temporaire et le retour;
- p) «Poste» désigne un bureau de ministère situé à l'extérieur du Canada;
- q) «poste» désigne une ville où se trouve un «Poste»;
- r) «frais de déménagement» désigne le coût exigible
 - (i) des dépenses de voyage de l'employé et des personnes à sa charge,
 - (ii) des frais d'emballage, d'emballage à claire-voie, de dépaquetage, de camionnage et de transport des effets mobiliers et de l'entreposage nécessaire consécutif de ces effets mobiliers durant une période ne dépassant pas douze mois;
- s) «agent principal» désigne dans le cas de chaque ministère représenté au Poste, la personne qui à chaque Poste est désignée par le sous-chef à titre d'agent principal, ou, s'il n'a pas été fait de désignation de cette sorte, l'employé du ministère dont le rang est le plus élevé et qui est en service au Poste;
- t) «mutation» désigne l'affectation d'un employé d'un lieu de travail à un autre;
- u) «congé de voyage» désigne la période d'absence payée autorisée par le sous-chef comme temps de déplacement au cours d'un voyage et durant lequel l'employé est considéré comme étant en fonction aux fins de toute indemnisation applicable pour accident;
- v) «frais de voyage» désigne les dépenses admissibles en vertu de la Directive du Conseil du Trésor concernant les voyages qui ont été effectivement faites mais qui ne dépassent pas le montant qui aurait été dépensé pour ce même voyage par le moyen le plus économique et l'itinéraire le plus direct que détermine le sous-chef selon les circonstances de chaque cas;
- w) «temps de voyage» désigne le temps réellement nécessaire au voyage, y compris les arrêts inévitables ou permis mais ne dépassant pas le temps nécessaire pour ce même voyage fait par le moyen le plus économique et l'itinéraire le plus direct selon les circonstances de chaque cas que détermine le sous-chef;
- x) «poste tropical» désigne un poste désigné à l'Annexe de la Directive n° 65 comme poste tropical;
- y) «poste insalubre» désigne un poste désigné à l'Annexe de la Directive n° 38 comme poste insalubre.

APPLICATION

Directive 3

- 3.01 Except as provided in Directive 71, these Directives apply to an employee who as a condition of employment normally serves abroad pursuant to a rotational pattern throughout the span of his career
- (a) at a number of posts, or
 - (b) is willing to serve anywhere abroad but is assigned to only one or a few posts due to operational requirements.
- 3.02 These Directives apply to an employee during the period that he is stationed abroad except where a directive specifies or implies that its provisions apply while the employee is in Canada.

CHAMP D'APPLICATION

Directive n° 3

- 3.01 À l'exception des dispositions de la Directive n° 71, les présentes directives s'appliquent à tout employé qui, comme condition d'emploi, fait normalement du service à l'étranger selon un système de rotation qui s'étend sur l'ensemble de sa carrière,
- a) dans un certain nombre de postes, ou qui
 - b) est disposé à faire du service n'importe où à l'étranger mais n'est affecté qu'à un ou quelques postes en raison des nécessités du service.
- 3.02 Ces directives s'appliquent à l'employé durant la période où il est en poste à l'étranger sauf lorsqu'une directive stipule expressément ou implicitement que ces dispositions s'appliquent alors que l'employé est au Canada.

ACCOUNTABLE ADVANCES

Introduction

It is the Employer's policy that accountable advances will be available to all employees for all expenses that may be authorized under the Foreign Service Directives.

Directive 4

- 4.01 The deputy head may authorize payment of an accountable advance to an employee in anticipation of any admissible expense of an accountable nature authorized under these Directives.
- 4.02 An employee who receives an accountable advance shall account for it in full within ten days after the expense has been incurred or, where the expense has been incurred as a result of travel, within 15 days of completion of such travel.
- 4.03 Where an employee fails to account for his advance within the time limits specified in section 4.02, no further advances are to be paid to that employee until he has accounted for the outstanding advance.

Instructions

- (a) The deputy head will be responsible for ensuring that the amount of the advance is related directly to the amount of the anticipated admissible expense, in order to reduce as far as possible the amounts of refunds that an employee may have to make within the accounting period.
- (b) An accountable advance paid to an employee who fails to account for it within the specified period will be subject to recovery from any monies due to him from the Crown, pursuant to the relevant provisions of the Financial Administration Act.

AVANCES COMPTABLES

Introduction

L'employeur a pour principe d'accorder à tous ses employés des avances comptables pour couvrir tous frais autorisés par les Directives au service extérieur.

Directive n^o 4

- 4.01 Le sous-chef peut autoriser le versement d'une avance comptable à un employé en prévision de tous frais comptables admissibles qu'autorisent ces directives.
- 4.02 Un employé qui reçoit une avance comptable doit en rendre compte en entier dans les dix jours de la date à laquelle il a fait la dépense ou, s'il s'agit de dépenses subies en conséquence d'un voyage, dans les quinze jours de la fin du voyage.
- 4.03 Lorsqu'un employé néglige de rendre compte de son avance dans les délais précisés à l'article 4.02, l'employeur ne lui en versera aucune autre avant qu'il ait justifié l'emploi de la première avance.

Instructions

- a) Il incombe au sous-chef de s'assurer que le montant de l'avance soit proportionnel aux frais admissibles prévus afin de réduire autant que possible les montants que l'employé peut avoir à rembourser au cours d'une période comptable.
- b) Lorsqu'un employé à qui une avance comptable a été versée néglige d'en rendre compte dans le délai imparti, la Couronne pourra recouvrer cette avance en la déduisant des deniers qu'elle doit à l'employé, conformément aux dispositions pertinentes de la Loi sur l'administration financière.

PART II – PRE-POSTING

MEDICAL EXAMINATIONS

Introduction

The Employer wishes to ensure through preventive services that an employee and his dependants are medically fit for service abroad. The Employer will pay the costs of related expenses other than the costs of an examination conducted by a private medical or dental facility, unless the Department of National Health and Welfare is not in a position to conduct such examination or the deputy head considers a private facility more appropriate.

Directive 9

- 9.01 Prior to each posting an employee and each dependant who
- (a) is to reside with him at his post, or
 - (b) is to be in full-time attendance at an educational institution outside of Canada
- shall have the right to, or may as a condition of posting be required to, undergo a dental and a medical examination which shall include specialist services, psychological assessments, X-rays and immunization against diseases as required.
- 9.02 The dental examination, and the medical examination and related hospitalization shall be administered in the manner prescribed by the Department of National Health and Welfare, by a Canadian government or private facility, whichever in the opinion of the deputy head is more appropriate.
- 9.03 A medical certificate related to the examinations referred to in section 9.02, prepared by the Department of National Health and Welfare shall be submitted to the deputy head in respect of any examination administered pursuant to section 9.02.
- 9.04 Whenever a medical matter is at issue, the employee shall have the right to have his personal physician's opinion submitted to the deputy head.
- 9.05 The deputy head shall take medical reports, submitted pursuant to sections 9.03 and 9.04, into account when determining the assignment of the employee.
- 9.06 The deputy head shall authorize
- (a) payment of actual and reasonable medical and dental examination expenses,
 - (b) payment of travelling expenses in accordance with the Treasury Board Travel Directive, and
 - (c) travel leave
- in respect of examinations administered pursuant to section 9.02.

PARTIE II – AVANT L’AFFECTATION

EXAMENS MÉDICAUX

Introduction

L’employeur veut s’assurer, au moyen de services préventifs, que l’employé et les personnes à sa charge sont aptes, du point de vue médical, au service à l’étranger. L’employeur paiera les dépenses connexes autres que les honoraires de la visite faite par un service médical ou dentaire privé, à moins que le ministère de la Santé nationale et du Bien-être social ne puisse s’en charger ou que le sous-chef n’estime un service privé plus approprié.

Directive n^o 9

- 9.01 Avant d’être nommé à un poste, l’employé et chaque personne à sa charge qui
- a) habitera avec lui à ce poste, ou qui
 - b) suivra des cours à plein temps dans une maison d’enseignement hors du Canada,
- auront le droit, ou pourront être priés, comme condition d’affectation, de passer un examen médical et dentaire comprenant, selon le besoin, des services de spécialistes, des tests psychologiques, des radiographies et des vaccinations.
- 9.02 L’examen dentaire, l’examen médical et les services d’hospitalisation connexes sont dispensés selon la manière prescrite par le ministère de la Santé nationale et du Bien-être social, par un service du gouvernement canadien ou un service médical privé, soit celui qui, de l’avis du sous-chef, convient le mieux.
- 9.03 À la suite de tout examen fait en vertu de l’article 9.02, le ministère de la Santé nationale et du Bien-être social doit fournir au sous-chef un certificat médical relatif aux examens mentionnés à l’article 9.02.
- 9.04 Chaque fois qu’une question d’ordre médical est en cause, l’employé a le droit de faire communiquer l’avis de son médecin personnel à son sous-chef.
- 9.05 En décidant de l’affectation d’un employé, le sous-chef doit tenir compte des rapports médicaux présentés en vertu des articles 9.03 et 9.04.
- 9.06 Le sous-chef doit autoriser
- a) le paiement de frais réels et raisonnables d’examens médicaux et dentaires,
 - b) le paiement des frais de déplacement, conformément à la Directive concernant les voyages du Conseil du Trésor et
 - c) un congé de voyage
- à l’égard des examens passés conformément à l’article 9.02.

- 9.07 Where it is necessary for a medical or dental examination authorized under this directive to be conducted during normal working hours, the employee shall be considered to be on duty for the period of time required for such examination.

Instructions

- (a) Travel leave shall only be granted during normal working hours where it is not possible for the employee to travel during non-working hours.
- (b) Provisions for preventive medical services expenses other than pre-posting ones are covered in Directive 38.
- (c) Expenses incurred by the employee pursuant to section 9.02 shall not be a charge against the employee's health or hospitalization insurance plan.
- (d) Where after taking into account any medical opinion provided to him, the deputy head determines that an employee cannot be posted for medical reasons he shall so inform the employee.
- (e) This directive covers a cross-posting.
- (f) The 'Employer' will pay the cost of medical and dental examinations in a private facility only where:
 - (i) the Department of National Health and Welfare is not in a position to conduct such examinations, or
 - (ii) the deputy head considers a private facility to be more appropriate.
- (g) The Department of National Health and Welfare has advised that with effect from July 1, 1972, employees assigned to the following posts may be required to undergo the pre-posting dental examination referred to in section 9.01:

Budapest, Hungary
Dacca, Bangladesh
Havana, Cuba
Islamabad, Pakistan
Moscow, U.S.S.R.
Peking, P.R.C.
Prague, Czechoslovakia
Warsaw, Poland

- 9.07 Lorsque l'examen médical ou dentaire autorisé en vertu de cette directive doit avoir lieu pendant les heures normales de travail, l'employé sera considéré comme étant au travail pendant le temps nécessaire audit examen.

Instructions

- a) Le congé de voyage ne sera accordé pendant les heures normales de travail que s'il est impossible à l'employé de voyager avant ou après celles-ci.
- b) On trouvera à la Directive n° 38 les dispositions relatives aux dépenses engagées pour des services médicaux préventifs autres que les services préalables à l'affectation.
- c) Les frais engagés par l'employé conformément à l'article 9.02 ne seront pas imputés sur son régime d'assurance-santé ou d'assurance-hospitalisation.
- d) Si, après avoir pris en considération les avis médicaux qu'on lui a fournis, le sous-chef décide qu'un employé ne peut être affecté à un poste pour des raisons de santé, il devra en informer ce dernier.
- e) La présente directive est également valable en cas de permutation.
- f) L'employeur ne paiera le coût des examens médicaux ou dentaires passés dans un service privé;
 - (i) que si le ministère de la Santé nationale et du Bien-être social ne peut se charger de tels examens ou,
 - (ii) que si le sous-chef considère un service privé comme plus approprié.
- g) Le ministère de la Santé nationale et du Bien-être social a annoncé qu'à partir du 1^{er} juillet 1972, les employés nommés aux postes suivants peuvent être tenus de passer, avant leur affectation, l'examen dentaire mentionné à l'article 9.01:

Budapest, Hongrie
 Dacca, Bangladesh
 La Havane, Cuba
 Islamabad, Pakistan
 Moscou, U.R.S.S.
 Pékin, R.P.C.
 Prague, Tchécoslovaquie
 Varsovie, Pologne

POSTING LOAN

Introduction

This benefit provides for a loan of up to \$2,500 at a rate of interest that would not otherwise be available to an employee through commercial channels. The loan is granted for the purpose of purchasing items which the employee wishes to have for his use at the post.

Directive 10

- 10.01 Subject to the discretion of the deputy head, an employee who is notified officially in writing of his impending assignment to a post may be granted an interest-bearing posting loan in an amount not exceeding \$2,000.
- 10.02 In the case of an employee assigned to a post designated as tropical in the Schedule to Directive 65, the maximum amount of the posting loan may be increased to \$2,500.
- 10.03 At the time the posting loan is granted, the rate of interest shall be the rate in effect on the preceding July first for 1 to 5 year Government loans to Crown Corporations.
- 10.04 Interest shall be calculated from the first day of the month nearest to the day on which the loan is granted and shall be charged only on the unpaid balance of the posting loan, and the rate shall not be changed during the period of the loan.
- 10.05 A posting loan shall be repaid in not more than thirty-six equal monthly instalments of blended principal and interest commencing not later than the last day of the second month immediately following the month
- (a) in which the employee arrived at the post, or
 - (b) in which the loan is made,
- whichever is later.
- 10.06 Notwithstanding section 10.05, where an employee ceases to be employed before repayment is completed, the outstanding amount of the loan will be subject to recovery pursuant to the relevant provisions of the Financial Administration Act.

Instructions

- (a) As indicated, the deputy head may grant a posting loan of up to \$2,000 or \$2,500. The 'up to' feature is intended to take into account unpaid outstanding previous loans. Normally a posting loan should not exceed the unpaid balance of the previous loan plus the amount to bring the principal up to \$2,000 or \$2,500.
- (b) The employee shall be informed in writing of the terms and conditions of the loan including the total cost of the loan and the rate of interest charged.

Forms

FS 10-11.1 Application for Posting Loan and/or Automobile Posting Loan.

PRÊT À L'AFFECTATION

Introduction

La présente allocation prévoit un prêt jusqu'à concurrence de \$2,500 à un taux d'intérêt inférieur à celui qu'un employé pourrait obtenir d'une société commerciale. Ce prêt est accordé dans le but de permettre à l'employé de se procurer des articles qu'il aimerait avoir pour son usage personnel à son poste.

Directive n° 10

- 10.01 À la discrétion du sous-chef, l'employé qui reçoit par écrit l'avis officiel de son affectation imminente à un poste peut se faire consentir un prêt à l'affectation portant intérêt et n'excédant pas \$2,000.
- 10.02 Dans le cas de l'employé affecté à un poste désigné à l'Annexe de la Directive n° 65 comme poste tropical, le montant maximum du prêt à l'affectation peut être porté à \$2,500.
- 10.03 Au moment où le prêt à l'affectation est consenti, le taux d'intérêt est celui qui était en vigueur le 1^{er} juillet précédent, pour les prêts de 1 à 5 ans que le gouvernement consent aux sociétés de la Couronne.
- 10.04 L'intérêt est calculé à partir du premier jour du mois qui est le plus près du jour où le prêt est consenti et il n'est prélevé que sur le solde impayé du prêt à l'affectation, et le taux reste fixe durant toute la durée du prêt.
- 10.05 Un prêt à l'affectation doit être remboursé en un maximum de trente-six mensualités égales, comportant principal et intérêt, commençant au plus tard le dernier jour du deuxième mois suivant immédiatement le mois où
 - a) l'employé est arrivé au poste, ou celui où
 - b) le prêt est consenti,
 en prenant celui qui tombe en dernier.
- 10.06 Nonobstant l'article 10.05, lorsque l'employé cesse d'être employé avant la fin du remboursement, le solde impayé du prêt pourra être recouvré conformément aux dispositions pertinentes de la Loi sur l'administration financière.

Instructions

- a) Comme il est indiqué ci-haut, le sous-chef peut consentir un prêt à l'affectation jusqu'à concurrence de \$2,000 ou \$2,500. L'expression «Jusqu'à concurrence» signifie que l'employeur tient compte de tout prêt antérieur échu et non remboursé. Normalement, le montant d'un prêt à l'affectation ne doit pas excéder le solde impayé du prêt antérieur accru du montant voulu pour porter le capital à \$2,000 ou \$2,500.
- b) L'employé doit être informé par écrit des conditions du prêt, y compris son coût global et le taux de l'intérêt à prélever.

Formules

FS 10-11.1 Demande de prêt à l'affection et/ou de prêt à l'affection pour l'achat d'une voiture.

AUTOMOBILE POSTING LOAN

Introduction

This benefit is designed to assist an employee who wishes to purchase an automobile for his use at a post. The deputy head may grant him a loan for this purpose not exceeding \$1,500. The loan will not be granted if an employee has been assigned to a post in a country which has prohibitive import duties, embargoes or disposal restrictions applicable to privately-owned automobiles. Conditions governing the loan are the same as those applicable to Posting Loans.

Directive 11

11.01 Where the deputy head is satisfied that the post to which an employee is about to be transferred does not have prohibitive import duties, embargoes or disposal restrictions on personal automobiles, he may grant to that employee an interest-bearing automobile posting loan of

- (a) \$1,500; or
- (b) the actual purchase price of the automobile reduced by any trade-in allowance on the occasion of its purchase

whichever is the lesser.

11.02 The terms and conditions of an automobile posting loan including the applicable rate of interest shall be those described in Directive 10 (Posting Loan), except that

- (a) an automobile posting loan shall not be granted if there is an unpaid balance on a former automobile posting loan; and
- (b) any outstanding balance must be repaid immediately in the event of the sale of the automobile.

Forms

FS 10-11.1 Application for Posting Loan and/or Automobile Posting Loan.

PRÊT D'ACHAT D'UNE VOITURE À L'AFFECTATION

Introduction

Ce prêt a pour but d'aider un employé désireux d'acheter une voiture pour son usage personnel à un poste. À cet effet, le sous-chef peut lui consentir un prêt maximum de \$1,500. L'employeur ne peut accorder ce prêt à un employé affecté à un poste situé dans un pays où l'on applique aux voitures particulières des droits d'importation prohibitifs, des embargos ou des restrictions quant au droit d'en disposer. Les conditions régissant ce prêt sont les mêmes que celles du prêt à l'affectation à un poste.

Directive n^o 11

11.01 Lorsque, d'après le sous-chef, il n'existe ni droit d'importation prohibitif, ni embargo, ni restriction quant au droit d'en disposer sur les voitures particulières au lieu où l'employé est sur le point d'être muté, il pourra accorder à ce dernier un prêt portant intérêt pour l'achat d'une voiture, en prenant le moindre des deux montants suivants:

- a) \$1,500, ou
- b) le prix d'achat réel de la voiture moins la valeur de toute reprise lors de l'achat.

11.02 Les conditions d'un prêt à l'affectation à un poste pour l'achat d'une voiture, dont le taux d'intérêt applicable, sont celles qui sont exposées à la Directive n^o 10 (Prêt à l'affectation) avec les différences suivantes:

- a) un tel prêt ne sera pas consenti s'il existe un solde impayé sur un prêt antérieur consenti aux mêmes fins, et
- b) tout solde impayé doit être remboursé immédiatement en cas de vente de la voiture.

Formules

- FS 10-11.1 Demande de prêt à l'affectation et/ou de prêt à l'affectation pour l'achat d'une voiture.

Part III - Relocation

Partie III - Déménagement

PART III – RELOCATION

Table of Contents

Introduction

Directive 15

15.01 Application

15.02 Interpretation

RELOCATION TRAVEL

15.03 Reservations for Travel

15.04 Modes and Standards of Transportation

(a) Transportation by Air

(b) Modes of Transportation Where Air Service Not Available

(i) Train

(ii) Personal Car

(iii) Bus

15.05 Stopovers

15.06 Rest Periods

15.07 Illness or Injury While Travelling

15.08 Death While Travelling

15.09 Travel Via a Circuitous Route

15.10 Accommodation While Travelling

(a) Commercial Accommodation

(b) Private Accommodation

15.11 Meals While Travelling

15.12 Other Expenses While Travelling

(a) Taxis

(b) Travellers' Cheques

(c) Converting Foreign Currencies

(d) Laundry

(e) Telephone Calls

(f) Excess Baggage

(g) Passports and Related Expenses

RELOCATION OF HOUSEHOLD EFFECTS

15.13 Authority for Shipment and Storage of Household Effects

(a) On Transfer to a Post or Between Posts

(b) On Transfer from a Post to Ottawa

PARTIE III – DÉMÉNAGEMENT

Table des matières

Introduction

Directive n° 15

15.01 Application

15.02 Interprétation

VOYAGE À L'OCCASION D'UN DÉMÉNAGEMENT

15.03 Réservations de voyage

15.04 Modes et normes de transport

- a) Transport aérien
- b) Modes de transport en l'absence de service aérien
 - (i) Chemin de fer
 - (ii) Voiture personnelle
 - (iii) Autobus

15.05 Escales

15.06 Périodes de repos

15.07 Maladie ou blessure en cours de voyage

15.08 Décès en cours de voyage

15.09 Voyage par itinéraire détourné

15.10 Logement en cours de voyage

- a) Logement commercial
- b) Logement privé

15.11 Repas en cours de voyage

15.12 Autres frais en cours de voyage

- a) Taxis
- b) Chèques de voyage
- c) Conversion des devises étrangères
- d) Blanchissage
- e) Appels téléphoniques
- f) Bagages excédentaires
- g) Passeports et dépenses connexes

DÉMÉNAGEMENT DES EFFETS MOBILIERS

15.13 Autorisation d'expédier et d'entreposer les effets mobiliers

- a) Lors d'une mutation à un poste ou d'un poste à un autre
- b) Lors d'une mutation à Ottawa à partir d'un poste

- (c) Household Effects Shipped Subsequently
- (d) Modes of Shipment

- 15.14 Weight Limitations
- 15.15 Preparation of Inventory
- 15.16 Termination of a Lease
- 15.18 Other Relocation Expenses
- 15.20 Unspecified Expenses
- 15.21 Househunting Trip

RELOCATION IN SPECIFIC CIRCUMSTANCES

- 15.22 Termination of Employment Outside Canada
- 15.25 Child Ceasing to be a Dependant
- 15.26 Dependants Prohibited from Accompanying an Employee
- 15.27 Family Separation Expenses
- 15.28 Removal of Household Effects on Initial Transfer to a Post

COMPENSATION FOR DAMAGE OR LOSS OF EFFECTS

- 15.29 Shipments Insured at Public Expense (Canada and U.S.A.)
- 15.30 Shipments Not Insured at Public Expense (Outside Canada and U.S.A.)
- 15.31 Limitations of Compensation for Damage or Loss
- 15.32 Procedure for Submission of a Claim
- 15.33 Compensation for Damage
- 15.34 Compensation for Loss
- 15.35 Independent Appraiser
- 15.36 Accountable Advance Pending Settlement of a Claim
- 15.37 Household Effects Acquired Subsequent to Inventory
- 15.38 **SHIPMENT OF A PERSONALLY-OWNED AUTOMOBILE**

- c) Expédition ultérieure des effets mobiliers
- d) Modes d'expédition

- 15.14 Poids maximums
- 15.15 Préparation d'un inventaire
- 15.16 Cessation de bail
- 15.18 Autres frais de déménagement
- 15.20 Dépenses non spécifiées
- 15.21 Voyage à la recherche d'un logement

DÉMÉNAGEMENT DANS DES CIRCONSTANCES PARTICULIÈRES

- 15.22 Cessation d'emploi hors du Canada
- 15.25 Enfant qui cesse d'être à charge
- 15.26 Personnes à charge ne pouvant pas accompagner l'employé
- 15.27 Indemnité de séparation de la famille .
- 15.28 Déménagement des effets mobiliers lors de la première mutation à un poste

INDEMNISATION — EFFETS MOBILIERS AVARIÉS OU PERDUS

- 15.29 Expéditions assurées aux frais publics (Canada et États-Unis)
- 15.30 Expéditions non assurées aux frais publics (Hors du Canada et des États-Unis)
- 15.31 Restrictions sur l'indemnisation d'avarie ou de perte
- 15.32 Comment présenter une réclamation
- 15.33 Indemnisation d'avarie
- 15.34 Indemnisation de perte
- 15.35 Évaluateur désintéressé
- 15.36 Avance comptable en attendant le règlement d'une réclamation
- 15.37 Effets mobiliers acquis après l'inventaire
- 15.38 **EXPÉDITION D'UNE VOITURE PERSONNELLE**

15.39 LIVING EXPENSES IN TEMPORARY ACCOMMODATION ON RELOCATION

- (a) On Transfer to a Post
- (b) On Transfer to Ottawa

Instruction

SUBMISSION OF EXPENSE CLAIMS

15.39 FRAIS DE SUBSISTANCE DANS UN LOGEMENT PROVISOIRE LORS DU DÉMÉNAGEMENT

- a) Lors d'une mutation à un poste
- b) Lors d'une mutation à Ottawa

Instruction**PRÉSENTATION DES RÉCLAMATIONS DE DÉPENSES**

PART III – RELOCATION

Introduction

When an employee is transferred to, from or between posts, or when he ceases to be an employee while serving abroad his expenses on relocation will be paid by the employer in accordance with the provisions of this directive.

The employer shall make arrangements for an employee and any accompanying dependants to travel to his new place of duty, at public expense, via the most practical and economical mode and route.

The personal and household effects of an employee which are authorized for shipment shall be transported to his new place of duty at public expense via the most practical and economical mode and route. Effects not required at his new place of duty shall be stored at public expense. However, the total weight of effects shipped and/or stored at public expense shall not exceed the weight limitations specified in the Schedule to this directive.

When an employee is transferred between Canada and posts in the United States, or between posts in the United States, his effects which have been authorized for shipment are covered by insurance against damage or loss while in transit up to a maximum amount of twelve thousand dollars.

When an employee is transferred to, from or between posts other than a post in the United States, his effects which have been authorized for shipment are not covered by insurance against damage or loss while in transit. The employer accepts the risk and in the event of damage or loss the employee may submit a claim provided he has filed an inventory. The maximum amount which may be paid against a claim is twelve thousand dollars.

An employee may be authorized to ship his personally-owned car to his post, or, if he has not had a car shipped to his post at public expense, he may be authorized to ship his car from his post to Ottawa.

Other expenses incurred by the employee and his accompanying dependants on relocation, from the time he gives up his permanent living accommodation at his old place of duty until he moves into permanent living accommodation at his new place of duty, are payable in accordance with this directive.

Accountable advances required for purposes of this directive and not specifically mentioned in this directive will be provided in accordance with Directive 4.

When an employee receives notice of a transfer and subsequently receives notice that such transfer has been cancelled or changed and in the interim he has incurred relocation expenses, such expenses will be reimbursed in accordance with the provisions of PC 1966-35/2375 of December 22, 1966.

The employer will continue to grant an employee reasonable time off with pay to oversee the packing and unpacking of his household effects.

PARTIE III – DÉMÉNAGEMENT

Introduction

À l'employé qui est muté à un poste, à partir d'un poste ou d'un poste à un autre ou qui cesse d'être employé pendant une période de service à l'étranger, l'employeur paie les frais de déménagement en conformité avec les dispositions de la présente directive.

L'employeur prend les dispositions pour que l'employé et les personnes à sa charge qui l'accompagnent se rendent au nouveau lieu de travail, aux frais publics, par le mode de transport et l'itinéraire le plus pratique et le plus économique.

Les effets personnels et mobiliers dont l'expédition est autorisée sont transportés au nouveau lieu de travail de l'employé, aux frais publics, par le mode de transport et l'itinéraire le plus pratique et le plus économique. Les effets dont n'a pas besoin l'employé à son nouveau lieu de travail sont entreposés aux frais publics. Cependant, le poids total des effets expédiés et/ou entreposés aux frais publics ne doit pas dépasser les poids maximums stipulés dans l'Annexe à la présente directive.

Lorsque l'employé est muté du Canada à des postes situés aux États-Unis ou entre des postes situés aux États-Unis, ses effets dont l'expédition est autorisée sont assurés contre les avaries ou pertes en cours de route jusqu'à un montant maximal de douze mille dollars.

Lorsque l'employé est muté à un poste, à partir d'un poste ou d'un poste à un autre et que le poste en question n'est pas situé aux États-Unis, ses effets dont l'expédition est autorisée ne sont pas assurés contre les avaries ou pertes en cours de route. L'employeur accepte le risque et dans l'éventualité d'avaries ou de pertes, l'employé peut présenter une réclamation pourvu qu'il ait auparavant déposé un inventaire de ses effets. Le montant maximal pouvant être versé sur une réclamation est de douze mille dollars.

L'employé peut être autorisé à expédier sa voiture personnelle au poste ou, s'il n'a pas déjà fait expédier une voiture à son poste aux frais publics, de son poste à Ottawa.

Les autres frais que subissent l'employé et les personnes à sa charge qui l'accompagnent lors du déménagement, depuis le moment où il abandonne son logement permanent à son ancien lieu de travail jusqu'à ce qu'il soit emménagé dans un logement permanent au nouveau lieu de travail, sont payables en conformité avec la présente directive.

Les avances comptables qui sont requises aux fins de la présente directive mais qui n'y sont pas stipulées, sont versées en conformité avec la Directive n° 4.

Parfois, après avoir reçu un avis de mutation, l'employé en recevra un autre lui annonçant que la mutation est annulée ou modifiée; si dans l'entretemps, il a subi des frais de déménagement, il est remboursé de ces frais en conformité avec les dispositions du C.P. 1966-35/2375 du 22 décembre 1966.

L'employeur continue d'accorder à l'employé le temps libre payé nécessaire pour surveiller l'emballage et le déballage de ses effets mobiliers.

Directive 15

Application

- 15.01 This directive applies to an employee when he is transferred to, from or between posts and when he ceases to be an employee while serving abroad.

Interpretation

- 15.02 In this directive,

- (a) "living expenses" means actual and reasonable expenses for accommodation, meals, laundry, dry cleaning and valet service, and attendant gratuities;
- (b) "Ottawa" means the location of the headquarters of an employee and includes any area within commuting distance;
- (c) "travelling expenses" means expenses for transportation, accommodation, meals, and other expenses allowable under the Travel portion of this directive;
- (d) "removal expenses" means the cost as applicable of
 - (i) travelling expenses of the employee and his dependants
 - (ii) packing, crating, cartage, transportation and unpacking of an employee's household effects and necessary incidental storage of those household effects for a period not exceeding twelve months.

RELOCATION TRAVEL

Reservations for Travel

- 15.03 When an employee is transferred his travel arrangements will be made for him through the facilities provided by the employer for this purpose.

15.04 Modes and Standards of Transportation

(a) **Transportation by Air**

Air travel is the standard mode of transportation on transfer as in almost all cases it is the most practical and economical.

The comfort and speed of modern aircraft and cost considerations dictate that economy class shall normally be used. First class transportation may be authorized by the deputy head when, in his opinion, the extra cost is justified. If the deputy head is satisfied that an employee is unable to travel by air, he may authorize transportation by some other mode.

Directive n° 15

Application

- 15.01 La présente directive s'applique à l'employé qui est muté à un poste, à partir d'un poste ou d'un poste à un autre ou qui cesse d'être employé pendant une période de service à l'étranger.

Interprétation

- 15.02 Dans la présente directive, l'expression

- a) «frais de subsistance» signifie les frais réels et raisonnables engagés aux fins du logement, des repas, du blanchissage, du nettoyage à sec, de l'entretien des vêtements et des pourboires;
- b) «Ottawa» signifie l'endroit du bureau principal de l'employé et englobe toute région suffisamment proche de ce bureau pour que l'employé puisse journellement s'y rendre et en revenir;
- c) «frais de voyage» signifie les frais de transport, de logement, de repas et autres frais admis en vertu de la partie de la présente directive qui régit les voyages;
- d) «frais de déménagement» signifie les frais engagés aux fins
 - (i) du déplacement de l'employé et des personnes à sa charge,
 - (ii) de l'emballage, de l'emballage à claire-voie, du camionnage, du transport et du dépaquetage des effets mobiliers de l'employé et de leur entreposage incident mais nécessaire pendant une période ne dépassant pas douze mois.

VOYAGE À L'OCCASION D'UN DÉMÉNAGEMENT

Réservations de voyage

- 15.03 Lorsque l'employé est muté, ce sont les services offerts par l'employeur à cette fin qui mettent au point ses arrangements de voyage.

15.04

Modes et normes de transport

a) **Transport aérien**

Le voyage par avion est le mode de transport ordinaire lors d'une mutation puisque, dans presque tous les cas, il est le plus pratique et le plus économique. Le confort et la rapidité des avions modernes et des considérations de coûts commandent que la classe économique soit normalement utilisée. Un billet de première classe peut être autorisé lorsque, de l'avis du sous-chef, la dépense supplémentaire est justifiée. Si le sous-chef est convaincu que l'employé est incapable de voyager par avion, il peut permettre l'utilisation d'un autre mode de transport.

(b) Modes of Transportation Where Air Service Not Available

If air service is not available for all or some portion of an employee's journey, the deputy head may authorize an alternative mode of transportation for the sector not serviced by air and shall approve the mode most practical and economical in the circumstances, such as:

- (i) **Train** — When train transportation is authorized, the standard shall be first class except for day trips in Canada of four hours or less when the standard shall normally be coach class.
- (ii) **Personal Car** — An employee who has been authorized to travel by personal car may claim a mileage rate of seven cents per mile when accompanied by dependants and four and one-half cents per mile in all other cases, calculated on the basis of the most practical and economical route. Additionally, he may claim actual and reasonable expenses for ferry, bridge, tunnel and highway tolls and necessary parking charges. In the interests of driving safety an employee shall not normally be expected to travel more than 300 miles per day.
- (iii) **Bus** — Transportation by inter-city bus may be authorized when this mode is customary and suitable to the circumstances, or mutually agreeable.

Stopovers

- 15.05 Itineraries should be arranged to provide an overnight stopover after a journey by air of at least nine hours. If a stopover is the result of a transportation delay, the carrier should be responsible for any expenses for meals, accommodation and ground transportation.

Rest Periods

- 15.06 To alleviate fatigue caused by long journeys and rapid time zone changes, a suitable rest period should be arranged between the time an employee arrives at his destination and the time he is required to report to work.

Illness or Injury While Travelling

- 15.07 An employee may be reimbursed for the use of an ambulance or taxi, as appropriate, if he or his dependants become ill or are injured while travelling to his new place of duty and the deputy head is of the opinion that the nature of the illness or injury required that the individual be conveyed by an ambulance or taxi to a hospital, or by taxi to his hotel.

The employee may also be reimbursed those necessary expenses caused by the illness or injury to the extent the deputy head is satisfied the expenses were additional to those the employee might have incurred had he not been absent from his place of duty and which are not otherwise payable to the employee under an insurance policy, the Government Employee's Compensation Act, or other authority.

b) Modes de transport en l'absence de service aérien

Si l'absence de service aérien empêche l'employé de faire le voyage ou une partie du voyage en avion, le sous-chef peut, à l'égard des tronçons du parcours où manque le service aérien, autoriser un autre mode de transport; il doit approuver celui qui, dans les circonstances, s'avère le plus pratique et le plus économique, tel que:

- (i) **Chemin de fer** — Quand est autorisé le voyage par chemin de fer, il se fait règle générale en première classe; toutefois, pour les voyages de jour d'une durée de quatre heures ou moins, la classe en voiture ordinaire sera normalement utilisée.
- (ii) **Voiture personnelle** — L'employé qui a reçu la permission de voyager en voiture personnelle peut réclamer une indemnité de parcours, calculée d'après le trajet le plus économique et le plus pratique, de sept cents par mille lorsqu'il est accompagné de personnes à charge et de quatre cents et demi dans tous les autres cas. De plus, il peut réclamer les frais réels et raisonnables comme les péages aux traversiers, ponts, tunnels et routes ainsi que les frais de stationnement nécessaires. Dans l'intérêt de la sécurité routière, il ne sera normalement pas exigé de l'employé qu'il voyage plus de 300 milles par jour.
- (iii) **Autobus** — Le voyage par autobus peut être autorisé quand ce mode est habituel et approprié dans les circonstances, ou quand l'employeur et l'employé conviennent de l'utiliser.

Escales

- 15.05 Les itinéraires doivent être tels qu'ils permettent une escale d'une nuit après un voyage en avion d'au moins neuf heures. Si l'escale résulte d'un retard dans les horaires, c'est la compagnie de transport qui devrait alors faire les frais d'alimentation, de logement et de transport au sol.

Périodes de repos

- 15.06 Pour soulager la fatigue due aux longs voyages et aux changements rapides de fuseaux horaires, une période de repos convenable doit être prévue entre le moment où l'employé arrive à destination et le moment où il doit se présenter au travail.

Maladie ou blessure en cours de voyage

- 15.07 L'employé peut être remboursé des frais d'ambulance ou de taxi, selon le cas, si lui-même ou une personne à sa charge contracte une maladie ou subit une blessure en cours de route vers le nouveau lieu de travail et si le sous-chef juge que la nature de la maladie ou blessure exige le transport de la personne à un hôpital, en ambulance ou en taxi, ou à son hôtel, en taxi.

L'employé peut aussi se voir rembourser tous les frais nécessaires qu'occasionne la maladie ou blessure dans la mesure où le sous-chef est convaincu que ces frais s'ajoutent à ceux que l'employé aurait subis n'eût-il pas été absent de son lieu de travail et qui ne lui sont pas, par ailleurs, remboursables en vertu d'une police d'assurance, de la Loi sur l'indemnisation des employés de l'État ou de quelque autre autorisation.

When, in the opinion of the attending physician, an employee's condition resulting from illness or injury while travelling to his new place of duty warrants the presence of the next-of-kin or a representative of the family, actual and reasonable expenses for travel may be paid in accordance with this directive.

Death While Travelling

15.08 If an employee dies while travelling to his new place of duty, the deputy head shall authorize payment of those necessary expenses which are additional to what might have been incurred had death occurred in Ottawa. Included in the expenses payable under this section are:

- (a) at the place where death occurred, ambulance, hearse, embalming, outside case (but not the cost of a coffin) and any other services or things required by local health laws; and
- (b) transportation of the body to Ottawa or, if desired by the survivors, to some other place not involving extra cost. Costs of an escort that are additional to the costs included in transporting the body are not payable.

Payment shall be reduced by any amount payable under some other authority, such as the Government Employee's Compensation Act.

Where the body is not transported, travel for the next-of-kin to the place of burial may be authorized as in 15.07.

Travel Via A Circuitous Route

15.09 If an employee wishes to travel to his new place of duty by a circuitous route, the deputy head may authorize payment up to the cost of his air travel entitlement via the most practical and economical route, including the cost of any normal stopovers associated with that route. Any additional cost is the personal responsibility of the employee and any additional time consumed over and above the travel time required for the most practical and economical journey by air will be charged to the employee's vacation leave credits.

15.10

Accommodation While Travelling

(a) Commercial Accommodation

An employee shall be reimbursed his actual expenses for commercial accommodation authorized by the deputy head. The deputy head shall normally authorize an employee to stay in establishments which are conveniently located and comfortably equipped. The use of luxury accommodation should be avoided wherever possible. Many hotels throughout the world provide a reduced rate to government employees, particularly holders of diplomatic and special passports. Upon registering at a hotel, an employee should enquire whether a special rate is applicable in his case.

Lorsque, selon le médecin traitant, la condition de l'employé résultant d'une maladie ou blessure survenue en cours de route vers son nouveau lieu de travail exige la présence d'un proche parent ou d'un représentant de la famille, les frais réels et raisonnables de déplacement peuvent être payés en vertu de la présente directive.

Décès en cours de voyage

15.08 Si l'employé décède en cours de route vers son nouveau lieu de travail, le sous-chef autorise le paiement des dépenses nécessaires qui s'ajoutent à celles qu'aurait occasionnées le décès, fût-il survenu à Ottawa. Les frais suivants sont inclus dans les dépenses payables en vertu du présent article:

- a) à l'endroit où le décès est survenu, l'ambulance, le corbillard, l'embaumement, le coffre extérieur (mais non le cercueil) et tout autre service ou article requis par les lois sanitaires locales; et
- b) le transport du corps jusqu'à Ottawa ou, si les survivants en expriment le voeu, jusqu'à un autre endroit sans qu'il en résulte des frais supplémentaires. Les frais d'escorte qui s'ajoutent aux frais compris dans le transport du corps ne sont pas payables.

Le paiement sera réduit de tout montant payable en vertu de quelque autre autorisation, comme la Loi concernant l'indemnisation des employés de l'État.

Lorsqu'il n'y a pas de transport des restes, le voyage du plus proche parent au lieu d'inhumation peut être autorisé tel qu'au paragraphe 15.07.

Voyage par itinéraire détourné

15.09 Si l'employé désire se rendre à son nouveau lieu de travail en empruntant un itinéraire détourné, le sous-chef peut autoriser le paiement du voyage d'avion par l'itinéraire le plus pratique et le plus économique auquel il a droit, y compris les frais de toute escale régulière rattachée à cette voie. Tous les frais supplémentaires sont à la charge de l'employé et tout le temps qu'il met en sus du temps qu'exige le voyage en avion par l'itinéraire le plus pratique et le plus économique est imputé de ses crédits de congés annuels.

15.10

Logement en cours de voyage

a) Logement commercial

On remboursera à l'employé ses dépenses réelles relatives au logement commercial autorisé par le sous-chef. Celui-ci doit normalement autoriser l'employé à rester dans des établissements commodément situés et confortablement équipés. Les logements luxueux sont à éviter autant que possible. Plusieurs hôtels de par le monde offrent des taux réduits aux fonctionnaires, notamment aux détenteurs de passeports diplomatiques et spéciaux. Lorsqu'il s'inscrit à l'hôtel, l'employé doit demander s'il est admissible à un taux spécial.

(b) Private Accommodation

Although an employee is expected to use commercial accommodation in the normal course of events, he may make arrangements for private overnight accommodation with relatives or friends. In that event he shall be reimbursed \$6.00 per night for the employee and one dependant and \$1.00 for each accompanying dependant in excess of one, up to a maximum of \$10.00 per night.

When dependants follow an employee to his new place of duty at a later date and they make arrangements for private accommodation with friends or relatives, the employee shall be reimbursed \$6.00 per night for the first or first two dependants and \$1.00 per night for each additional accompanying dependant in excess of two, up to a maximum of \$10.00 per night.

Meals While Travelling

- 15.11 An employee shall be reimbursed his actual expenses for three meals daily for himself and his accompanying dependants to the extent the deputy head considers the expenses reasonable in the circumstances.

An employee may not claim for meals provided en route by an airline or other carrier.

15.12 **Other Expenses While Travelling**

- (a) **Taxis** — An employee may claim expenses for the use of taxis when such use is justifiable and reasonable.
- (b) **Traveller's Cheques** — It is the responsibility of the employee to safeguard a travel advance provided to him until he has accounted for its use. When an advance exceeds \$100, an employee shall be reimbursed the cost of converting the excess into traveller's cheques and for costs necessarily incurred in cashing the cheques.
- (c) **Converting Foreign Currencies** — An employee shall be reimbursed for necessary expenses incurred in converting foreign currencies purchased from a travel advance provided to him.
- (d) **Laundry** — An employee may claim reasonable expenses for laundry, dry cleaning and valet services for himself and his accompanying dependants.
- (e) **Telephone Calls** — An employee may claim expenses for necessary official long distance and official local telephone calls. The purpose of each call must be stated in the expense claim.
- (f) **Excess Baggage** — Excess baggage charges are not normally reimbursed by the employer as provision is made elsewhere in this directive for shipment of excess effects by air cargo and/or by sea.

b) **Logement privé**

Bien que, dans le cours normal des choses, l'employé resterait dans des établissements commerciaux, il peut prendre des dispositions pour se loger chez des parents ou amis. En pareil cas, il est remboursé au taux de \$6 par nuit pour lui-même et une personne à charge et de \$1 par nuit pour chaque personne à charge de plus qui l'accompagne, jusqu'à concurrence de \$10 par nuit.

Quand les personnes à sa charge le rejoignent à son nouveau lieu de travail à une date ultérieure et qu'elles prennent des dispositions pour loger chez des parents ou amis, l'employé est remboursé au taux de \$6 par nuit pour la première ou les deux premières personnes à charge et de \$1 par nuit pour chaque personne à charge de plus, jusqu'à concurrence de \$10 par nuit.

Repas en cours de voyage

- 15.11 L'employé rentre dans les dépenses réelles qu'occasionnent les trois repas par jour que lui-même et les personnes à sa charge qui l'accompagnent ont pris, en autant que le sous-chef juge les dépenses raisonnables dans les circonstances. L'employé ne peut pas réclamer les repas offerts en route par la ligne d'aviation ou toute autre compagnie de transport.

15.12 **Autres frais en cours de voyage**

- a) **Taxis** — L'employé peut réclamer les frais de taxi lorsque l'utilisation de ce transport est justifiable et raisonnable.
- b) **Chèques de voyage** — Il incombe à l'employé de sauvegarder l'avance de voyage qui lui est fournie jusqu'à ce qu'il en ait justifié l'utilisation. Lorsque l'avance dépasse \$100, l'employé est remboursé du coût de conversion de l'excédent en chèques de voyage et des coûts nécessairement subis pour l'encaissement des chèques.
- c) **Conversion des devises étrangères** — L'employé est remboursé des dépenses nécessaires que lui occasionne la conversion des devises étrangères achetées au moyen de l'avance de voyage qui lui a été fournie.
- d) **Blanchissage** — L'employé peut réclamer les frais raisonnables de blanchissage, de nettoyage à sec et d'entretien des vêtements pour lui-même et pour les personnes à charge qui l'accompagnent.
- e) **Appels téléphoniques** — L'employé peut réclamer les frais occasionnés par les appels téléphoniques officiels, interurbains et locaux. La réclamation de remboursement doit indiquer le but de chaque appel.
- f) **Bagages excédentaires** — Vu que l'expédition des bagages excédentaires par fret aérien et/ou par bateau est prévue ailleurs dans la présente directive, l'employeur ne rembourse pas normalement les frais de bagages excédentaires.

- (g) **Passports and Related Expenses** — When an employee is transferred, the employer shall make the necessary arrangements for obtaining a passport, visa, inoculations, vaccinations, X-Rays and certificates of health as may be required, at no expense to the employee. The services of the Departments of National Health and Welfare, Veterans Affairs or National Defence shall be used for medical services where possible.

RELOCATION OF HOUSEHOLD EFFECTS

15.13 Authority for Shipment and Storage of Household Effects

(a) **On Transfer to a Post or Between Posts**

- (i) When an employee is transferred to a post or between posts the deputy head will authorize and arrange shipment of all or part of his household effects to his new place of duty. The following factors will be taken into consideration by the deputy head in determining the extent to which household effects may be shipped:
- whether the employee will occupy crown-held or privately-leased accommodation,
 - whether such accommodation will be furnished or unfurnished,
 - the suitability of his effects (particularly electrical equipment) for use at his new place of duty,
 - the employee's official hospitality responsibilities.

Where the deputy head authorizes shipment of household effects he shall approve for payment the expenses for packing, crating, cartage, transportation, incidental storage for a period not exceeding twelve months and unpacking, and

- (ii) with respect to those household effects not authorized for shipment, the deputy head will make the necessary arrangements and approve for payment the expenses for packing, crating, cartage and storage of such effects and, if necessary, transportation expenses to Ottawa or the nearest place where suitably storage facilities exist.

(b) **On Transfer from a Post to Ottawa**

When an employee is transferred from a post to Ottawa, the deputy head will make the necessary arrangements and approve for payment the expenses for packing, crating, cartage, transportation, unpacking and incidental storage of his household effects for a period not exceeding twelve months or until the employee moves into permanent accommodation, whichever is earlier.

- g) **Passeports et dépenses connexes** — Lorsque l'employé est muté, l'employeur prend les dispositions nécessaires pour lui obtenir un passeport ou un visa, les inoculations, les vaccinations, les radiographies et les certificats médicaux, selon le cas, sans qu'il en coûte rien à l'employé. Pour obtenir les services médicaux, on a recours, dans la mesure du possible, aux services des ministères de la Santé nationale et du Bien-être social, des Affaires des anciens combattants ou de la Défense nationale.

DÉMÉNAGEMENT DES EFFETS MOBILIERS

15.13 Autorisation d'expédier et d'entreposer les effets mobiliers

a) **Lors d'une mutation à un poste ou d'un poste à un autre**

- (i) Lorsque l'employé est muté à un poste ou d'un poste à un autre, le sous-chef autorise et organise l'expédition au nouveau lieu de travail d'une partie ou de la totalité des effets mobiliers de l'employé. Les réponses aux questions suivantes doivent guider le sous-chef en décidant dans quelle mesure les effets mobiliers peuvent être expédiés:

- l'employé logera-t-il dans des locaux de l'État ou loués par des particuliers?
- ces locaux seront-ils meublés ou non?
- les effets de l'employé, notamment les appareils électriques, pourront-ils servir au nouveau lieu de travail?
- quelle est la responsabilité de l'employé en ce qui a trait aux réceptions officielles?

Lorsque le sous-chef autorise l'expédition des effets mobiliers, il approuve le paiement des frais d'emballage à claire-voie, d'empaquetage, de camionnage, de transport, de dépaquetage et d'entreposage incident mais nécessaire pendant une période ne dépassant pas douze mois, et

- (ii) en ce qui a trait aux effets mobiliers dont l'expédition n'est pas autorisée, le sous-chef prend les dispositions nécessaires et approuve le paiement des frais concernant l'empaquetage, l'emballage à claire-voie, le camionnage, l'entreposage et, si nécessaire, le transport à Ottawa ou à l'endroit le plus proche où il existe des installations d'entreposage convenables.

b) **Lors d'une mutation à Ottawa à partir d'un poste**

Lorsque l'employé est muté d'un poste à Ottawa, le sous-chef prend les dispositions nécessaires et approuve le paiement des frais concernant l'empaquetage, l'emballage à claire-voie, le camionnage, le transport, le dépaquetage et l'entreposage incident mais nécessaire pendant une période ne dépassant pas douze mois ou jusqu'à ce que l'employé emménage dans un logement permanent, selon celle des deux périodes qui prendra fin en premier.

(c) **Household Effects Shipped Subsequently**

The deputy head may authorize shipment and approve for payment the expenses for packing, crating, cartage, transportation and unpacking of household effects shipped subsequent to the employee's initial arrival. Payment of shipping charges may not exceed the charges that would apply if the shipment were made between Ottawa and the employee's post.

(d) **Modes of Shipment**

The household effects authorized for shipment to an employee's new place of duty will be shipped via the most practical mode and route, viz, by surface means, by air cargo or by a combination of both modes as appropriate.

Weight Limitations

- 15.14 The total quantity of effects the deputy head may approve under Section 15.13 for initial and subsequent shipment and/or storage at public expense shall not exceed the weight limitations set out in the Schedule to this directive.

Preparation of Inventory

- 15.15 In the event an employee's household effects are damaged or lost when he is transferred to, from or between posts other than a post in the United States, no claim for such loss or damage may be made under Section 15.30 of this directive unless the employee has submitted a detailed inventory to the deputy head prior to his departure for his new place of duty.

Articles listed in the inventory should be described briefly, together with details regarding year of purchase, original cost and condition, i.e., excellent, good or fair and replacement value in Canada at the time the inventory is prepared.

Items such as kitchenware, books, records and tapes, bric-a-brac and clothing may be entered in the inventory in groups. However, the maximum amount that may be claimed for any one item may not exceed \$300 unless it is listed specifically.

Termination of a Lease

- 15.16 The deputy head may authorize payment, if he is satisfied of the necessity and of the inability to effect a less costly arrangement, the actual expenses of fulfilment of the terms of the employee's tenancy of leased premises at his old place of duty.
- 15.17 Where a dispute arises at a post between an employee and his lessor about loss or damages allegedly caused by that employee, the deputy head may authorize payment of
- (a) the expenses of securing independent competent assistance, provided that such expenses do not exceed the difference between the amount claimed by the lessor and the amount of liability recognized by the employee, or

c) Expédition ultérieure des effets mobiliers

Le sous-chef peut autoriser l'expédition d'effets mobiliers après l'arrivée initiale de l'employé au nouveau lieu de travail et approuver le paiement des frais d'emballage, d'emballage à claire-voie, de camionnage, de transport et de dépaquetage de ces effets mobiliers. Les frais d'expédition payés en pareil cas ne doivent pas dépasser ceux qu'aurait occasionnés l'expédition entre Ottawa et le poste de l'employé.

d) Modes d'expédition

Les effets mobiliers dont l'expédition au nouveau lieu de travail de l'employé est approuvée sont envoyés par le mode de transport et l'itinéraire le plus pratique, c'est-à-dire par transport de surface ou aérien ou encore une combinaison des deux modes, selon le cas.

Poids maximums

- 15.14 La quantité totale des effets dont le sous-chef peut, en vertu de l'article 15.13, approuver l'expédition initiale et ultérieure et(ou) l'entreposage aux frais publics ne doit pas dépasser les poids maximums fixés à l'Annexe de la présente directive.

Préparation d'un inventaire

- 15.15 Si ses effets mobiliers sont avariés ou perdus lorsqu'il est muté à partir d'un poste ou d'un poste à un autre et que le poste en question n'est pas situé aux États-Unis, l'employé ne peut présenter une réclamation pour perte ou avarie en vertu de l'article 15.30 de la présente directive sauf s'il a remis au sous-chef un inventaire détaillé avant son départ pour le nouveau lieu de travail.

L'inventaire doit présenter une brève description de l'article accompagnée de détails: année de l'achat, coût initial, état général (excellent, bon ou passable) et valeur de remplacement au Canada au moment où est dressé l'inventaire.

Les articles comme les ustensiles de cuisine, les livres, les disques et les bandes magnétiques, le bric-à-brac et les vêtements peuvent figurer en blocs dans l'inventaire. Toutefois, le montant maximum qu'on peut réclamer pour tout article ne peut dépasser \$300, à moins qu'il ne soit expressément indiqué sur l'inventaire.

Cessation de bail

- 15.16 Le sous-chef peut, s'il est convaincu de la nécessité de le faire et de l'impossibilité de conclure un arrangement moins coûteux, autoriser le paiement des frais réels découlant de l'observance des conditions de location du logement de l'employé à son ancien lieu de travail.
- 15.17 Lorsqu'un différend surgit à un poste entre l'employé et son bailleur à propos de pertes ou de dommages dont l'employé serait responsable, le sous-chef peut autoriser le paiement
- a) des frais nécessaires pour obtenir une aide compétente, pourvu que de tels débours n'excèdent pas la différence entre le montant que réclame le bailleur et le montant dont l'employé se reconnaît responsable, ou

- (b) an amount up to the cost of procuring the services of independent competent assistance towards settlement of that part of the claim which in his opinion does not involve employee liability.

The senior officer at the post shall submit a report to the deputy head outlining the circumstances of the dispute, the report of an independent appraiser, if applicable, and recommendations for the disposition of the dispute. Where the deputy head is satisfied that the lessor's claims are unreasonable, and initiation of legal proceedings against the lessor would prejudice departmental objectives or involve prohibitive costs, he may authorize payment to the lessor of that part of the claim which, in his opinion, is not properly attributable to the employee's abuse or neglect.

Other Relocation Expenses

15.18 The deputy head may approve expenses incurred for:

- (a) converting electrical appliances to make them compatible with electrical service at the employee's new place of duty;
- (b) disconnecting and/or connecting telephones, stoves and other essential household equipment;
- (c) local transportation charges to locate accommodation at the employee's new post;
- (d) telephone and telegraph charges to dispose of or acquire accommodation and to expedite the shipment of household effects at a post;
- (e) advertising required to:
 - (i) dispose of accommodation at Ottawa
 - (ii) acquire and dispose of accommodation at a post; and
- (f) gratuities paid to packers and movers in accordance with local custom.

15.19 When an employee at a post

- (a) acquires accommodation on arrival;
- (b) disposes of his permanent accommodation on departure; or
- (c) is compelled to change his permanent accommodation on the instruction of the deputy head or for reasons beyond his control and not normally encountered at Ottawa,

the deputy head may authorize payment of any or all of the following expenses up to the amount which would have been incurred had the employee leased permanent accommodation:

- (i) legal fees and registration fees;
- (ii) duty stamps;

- b) d'un montant allant jusqu'au coût des services d'une aide compétente en vue du règlement de la partie de la réclamation qui, de son avis, n'engage pas la responsabilité de l'employé.

Le fonctionnaire senior du poste doit remettre au sous-chef un rapport exposant les circonstances du différend, le rapport d'un évaluateur désintéressé, s'il y a lieu, et des recommandations quant au règlement du différend. Lorsque le sous-chef est convaincu que les prétentions du bailleur ne sont pas raisonnables et que l'institution de poursuites judiciaires contre lui porterait préjudice aux objectifs du ministère ou occasionnerait des coûts prohibitifs, il peut autoriser le paiement au bailleur de la part de la réclamation qui, de son avis, n'est pas dûment attribuable à l'abus ou à la négligence de l'employé.

Autres frais de déménagement

15.18 Le sous-chef peut approuver les dépenses suivantes:

- a) adaptation des appareils électriques pour les rendre utilisables au nouveau lieu de travail de l'employé;
- b) raccordement et (ou) débranchement des téléphones, cuisinières et autres appareils électro-ménagers essentiels de ce genre;
- c) transport local dans le but de trouver un logement au nouveau poste de l'employé;
- d) téléphones et télégrammes en vue de se défaire d'un logement ou d'en faire l'acquisition ainsi que de hâter l'expédition des effets mobiliers à un poste;
- e) annonces en vue de
 - (i) se défaire d'un logement à Ottawa,
 - (ii) se défaire d'un logement ou d'en faire l'acquisition à un poste; et
- f) pourboires payés aux emballeurs suivant les usages locaux.

15.19 Lorsque l'employé à un poste

- a) obtient un logement à son arrivée;
- b) se défait de son logement permanent à son départ; ou
- c) se voit forcé de changer son logement permanent sur l'ordre du sous-chef ou pour des raisons indépendantes de sa volonté et qui ne surviendraient pas normalement à Ottawa,

le sous-chef peut autoriser le paiement de toutes les dépenses suivantes ou de certaines d'entre elles jusqu'au montant que l'employé aurait eu à déboursier s'il avait loué un logement permanent:

- (i) frais juridiques et d'enregistrement;
- (ii) timbres de droits;

- (iii) real estate agent's fees;
- (iv) inventory charges;
- (v) compulsory insurance of a kind not normally required as a condition of occupancy in Canada;

and, in respect of item (c), the actual and reasonable expenses incurred in moving to a new residence for packing, carting, unpacking and necessary incidental storage of his household effects.

15.20 Unspecified Expenses

When the deputy head is satisfied that an employee has incurred removal expenses for which no specific payment authority exists, he may authorize payment to the employee of

- (a) \$200 in the case of
 - (i) a married employee, or
 - (ii) a single employee shipping effects weighing 2000 lbs. or more, or
- (b) \$100 in the case of a single employee shipping effects weighing less than 2000 lbs.

Before payment is made, the employee must sign a certificate containing the following statement:

"I certify I have incurred expenses wholly attributable to my transfer and not otherwise payable under a specific payment authority of Foreign Service Directive 15, in the amount of \$....."

The above mentioned payments may be increased by 50 per cent when

- (a) an employee has been declared *persona non grata* and the deputy head is satisfied there was no misconduct on the part of the employee,
- (b) the deputy head has required an employee to leave Canada with less than two weeks' notice, or
- (c) the deputy head has required an employee to leave his post with less than two weeks' notice, provided that such transfer is not at the employee's request or does not arise from any misconduct on the part of the employee.

15.21 Househunting Trip

When a married employee is notified of his transfer to a post and he will not be paid separation expenses under this directive, the deputy head may authorize payment of the return travelling expenses of the employee between his present and new place of

- (iii) frais de courtier en valeurs immobilières;
- (iv) frais d'inventaire;
- (v) les frais d'une assurance obligatoire d'un genre qui ne serait pas normalement exigé comme condition d'occupation au Canada;

et en ce qui concerne l'alinéa c), les dépenses réelles et raisonnables que l'employé a subies lors du déménagement au titre de l'emballage, du camionnage, du déballage et de l'entreposage incident mais nécessaire de ses effets mobiliers.

15.20 Dépenses non spécifiées

Lorsque le sous-chef est convaincu que l'employé a subi des frais de déménagement qui ne sont pas expressément visés par une autorisation de paiement, il peut autoriser le paiement à l'employé de

- a) \$200 dans le cas de
 - (i) l'employé marié, ou
 - (ii) l'employé célibataire (ou l'équivalent) qui expédie des effets pesant 2,000 livres ou plus, ou
- b) \$100 dans le cas de l'employé célibataire (ou l'équivalent) qui expédie des effets pesant moins de 2,000 livres.

Avant que ne soit fait le paiement, l'employé doit signer un certificat constitué de la déclaration suivante:

«Je, soussigné(e), certifie que j'ai subi des frais entièrement imputables à ma mutation mais non autrement admissibles en vertu d'une autorisation de paiement expressément visée par les Directives au service extérieur n^o 15, dont le montant est de \$.....»

Les paiements susmentionnés peuvent être augmentés de 50 p. 100 lorsque

- a) l'employé a été déclaré *persona non grata* et que le sous-chef est convaincu qu'il n'y a pas eu mauvaise conduite de la part de l'employé,
- b) le sous-chef exige que l'employé quitte le Canada avec un préavis de moins de deux semaines, ou
- c) le sous-chef exige que l'employé quitte son poste avec un préavis de moins de deux semaines, pourvu qu'une telle mutation ne résulte pas d'une demande de l'employé ou de mauvaise conduite de sa part.

15.21 Voyage à la recherche d'un logement

Lorsque l'employé marié est avisé de sa mutation à un poste et qu'il ne touchera pas une allocation de séparation en vertu de la présente directive, le sous-chef peut autoriser le paiement de ses frais de déplacement aller retour entre l'ancien et le nouveau lieu de

duty for the purpose of house-hunting and, where it is not possible for the employee to travel during non-working hours, travel leave for a period up to the travelling time for a return journey to his new place of duty.

RELOCATION IN SPECIFIC CIRCUMSTANCES

Termination of Employment Outside Canada

- 15.22 When an employee ceases to be employed while serving at a post for any reason except death, resignation or dismissal the deputy head may approve for payment the removal expenses of such employee and his dependants from their approved place of residence abroad to:

- (a) Ottawa, or
- (b) the employee's normal place of residence in Canada, or
- (c) any other place, except that expenses payable shall not exceed the lesser of those that would be paid in (a) or (b),

provided that removal is effected within six months of the employee's last day of employment.

- 15.23 When an employee dies while serving at a post, the deputy head may approve for payment the removal expenses of the employee's household effects and the removal expenses of the employee's dependants abroad from their approved place of residence abroad to:

- (a) Ottawa, or
- (b) the employee's normal place of residence in Canada, or
- (c) any other place, except that expenses payable shall not exceed the lesser of those that would be paid in (a) or (b),

provided that removal is effected within six months of the employee's death.

- 15.24 When an employee ceases to be employed while serving at a post because of resignation or dismissal, the deputy head may approve for payment the removal expenses of the employee and his dependants on a pro-rata basis, according to the following formula:

$$\frac{\text{time elapsed at separation}}{\text{previously agreed duration of assignment}} \times \text{removal expenses} = \text{amount payable at public expense}$$

Expenses payable shall only be paid if the employee's removal is effected within two months of the last day of employment and shall be limited to the expenses that would be incurred if the removal were made between the employee's post and his dependant's approved place of residence abroad, and Ottawa.

travail afin de se chercher un logement; lorsqu'il n'est pas possible à l'employé de voyager hors de ses heures de travail, le sous-chef peut autoriser un congé de voyage d'une durée allant jusqu'au temps nécessaire pour un voyage aller retour à son nouveau lieu de travail.

DÉMÉNAGEMENT DANS DES CIRCONSTANCES PARTICULIÈRES

Cessation d'emploi hors du Canada

- 15.22 Lorsque l'employé en poste à l'étranger cesse d'être employé pour toute autre raison que le décès, la démission ou la destitution, le sous-chef peut autoriser le paiement des frais de déménagement de cet employé et des personnes à sa charge depuis leur domicile autorisé à l'étranger jusqu'à

- a) Ottawa, ou
- b) le domicile habituel de l'employé au Canada, ou
- c) tout autre endroit, à condition que les frais payables ne dépassent pas le moins élevé de ce qui serait payé selon a) ou b),

pourvu que le déménagement se fasse dans les six mois suivant le dernier jour d'emploi.

- 15.23 Lorsque l'employé en poste à l'étranger décède, le sous-chef peut approuver le paiement des frais de déménagement des effets mobiliers de cet employé et des personnes à sa charge qui se trouvent à l'étranger, depuis leur domicile approuvé à l'étranger jusqu'à

- a) Ottawa, ou
- b) le domicile habituel de l'employé au Canada, ou
- c) tout autre endroit, à condition que les frais payables ne dépassent pas le moins élevé de ce qui serait payé selon a) ou b),

pourvu que le déménagement se fasse dans les six mois suivant le décès de l'employé.

- 15.24 Lorsque l'employé en poste à l'étranger cesse d'être employé en raison d'une démission ou d'une destitution, le sous-chef peut autoriser le paiement des frais de déménagement de l'employé et des personnes à sa charge sur une base proportionnelle, selon la formule suivante:

$$\frac{\text{temps écoulé à la cessation d'emploi}}{\text{durée convenue de l'affectation}} \times \text{frais de déménagement} = \frac{\text{montant payable}}{\text{aux frais publics}}$$

Les frais payables ne sont payés que si le déménagement se fait dans les deux mois après le dernier jour d'emploi; ils ne doivent pas dépasser ceux qu'aurait occasionnés le déménagement depuis le poste de l'employé et le domicile approuvé à l'étranger des personnes à sa charge jusqu'à Ottawa.

Child Ceasing to be a Dependant

- 15.25 When an unmarried child of an employee ceases to be a dependant while abroad, the deputy head may approve for payment removal expenses incurred by such child, subject to the weight limitation for the lowest salary bracket for a single person in the Schedule to this directive. The removal expenses payable shall not be paid if incurred more than one year after the departure of the employee from the post and shall be limited to removal to Canada in an amount not exceeding the costs of removal between the dependant's approved place of residence abroad and Ottawa.

Dependants Prohibited from Accompanying an Employee

- 15.26 When an employee serving abroad is transferred to a new post to which he is not permitted to take his dependants, the deputy head may approve for payment the removal expenses of his dependants from their approved place of residence abroad to a location chosen by the employee. Authorized removal expenses payable shall be limited to the expenses that would be incurred if the dependants had been removed to Ottawa.

If the prohibition of dependants at the employee's post is lifted not later than six months before the employee is scheduled to depart, the deputy head may approve for payment the removal expenses of the employee's dependants from their place of residence to the employee's post. Authorized removal expenses payable shall be limited to the expenses that would be incurred if the dependants had been removed from Ottawa to the employee's post.

Family Separation Expenses

- 15.27 To assist him in the cost of temporarily maintaining two residences, an employee who is transferred, and who precedes one or more dependent members of his family to the new place of duty, may be reimbursed for his living expenses for a period of up to seven days as if he were in travel status and, for the cost of living accommodation, food and incidental expenses, an amount up to \$300 per month, for a period of up to six months from the eighth day at the new place of duty.

Reimbursement under this section shall be supported by a certificate signed by the employee in the following form:

"I certify that I have incurred living expenses in the amount of \$..... during the period from to as a result of family separation arising from my relocation and that these expenses are not otherwise payable pursuant to Foreign Service Directive 15."

Removal of Household Effects on Initial Transfer to a Post

- 15.28 When an employee is first transferred from Ottawa to a post, the deputy head may approve for payment removal expenses incurred in shipping his household effects from his normal place of residence, immediately prior to his appointment at Ottawa, to his post, subject to the provisions of this directive.

Enfant qui cesse d'être à charge

- 15.25 Lorsque, pendant qu'il est à l'étranger, l'enfant non marié d'un employé cesse d'être à charge, le sous-chef peut approuver le paiement des frais de déménagement de l'enfant sous réserve du poids maximum permis à une personne célibataire de la catégorie de traitement la moins élevée qui figure à l'Annexe de la présente directive. En plus de n'être payés que s'ils sont subis dans l'année suivant le départ de l'employé du poste, les frais de déménagement payables se limitent aux frais de déménagement jusqu'au Canada ne dépassant pas les frais de déménagement entre le domicile approuvé à l'étranger de la personne à charge et Ottawa.

Personnes à charge ne pouvant pas accompagner l'employé

- 15.26 Lorsque l'employé en poste à l'étranger est muté à un autre poste où il lui est interdit d'amener les personnes à sa charge, le sous-chef peut approuver le paiement des frais de déménagement des personnes à sa charge depuis leur domicile approuvé à l'étranger jusqu'à un endroit choisi par l'employé. Les frais de déménagement dont le paiement est autorisé ne doivent pas dépasser ceux qu'aurait entraînés le déménagement des personnes à charge jusqu'à Ottawa.

Si l'interdiction d'amener au poste des personnes à sa charge est levée au moins six mois avant la date prévue du départ de l'employé, le sous-chef peut approuver le paiement des frais de déménagement des personnes à sa charge depuis leur domicile jusqu'au poste. Les frais de déménagement dont le paiement est autorisé ne doivent pas dépasser ceux qu'aurait entraînés le déménagement des personnes à charge depuis Ottawa jusqu'au poste de l'employé.

Indemnité de séparation de la famille

- 15.27 Pour l'aider à acquitter le coût de maintenir temporairement deux résidences, l'employé qui est muté et qui précède au nouveau lieu de travail un ou plusieurs membres à charge de sa famille, peut être remboursé de ses frais de subsistance pour une période allant jusqu'à sept jours comme s'il était en voyage en plus d'une somme pouvant atteindre \$300 par mois pour ses frais de logement et de nourriture et ses faux frais, pendant une période allant jusqu'à six mois à compter du huitième jour au nouveau lieu de travail.

Le remboursement en vertu du présent article doit être accompagné d'un certificat signé par l'employé portant la formule suivante:

«Je certifie que j'ai subi des frais de subsistance au montant de \$..... pendant la période du au par suite d'une séparation de ma famille due à ma mutation, et que ces dépenses ne sont pas remboursables autrement en vertu des Directives au service extérieur n^o 15.»

Déménagement des effets mobiliers lors de la première mutation à un poste

- 15.28 Lorsque pour la première fois l'employé est muté d'Ottawa à un poste, le sous-chef peut approuver le paiement des frais de déménagement qu'occasionne l'expédition des effets mobiliers de l'employé depuis son domicile habituel à Ottawa, juste avant sa nomination, jusqu'à son poste, sous réserve des dispositions de la présente directive.

COMPENSATION FOR DAMAGE OR LOSS OF HOUSEHOLD EFFECTS

Shipments Insured at Public Expense (Canada and U.S.A.)

- 15.29 When an employee is transferred between Ottawa and a post in the United States or between posts in the United States his household effects which have been authorized for shipment are covered by bulk insurance at public expense while in transit. The maximum amount of insurance provided is \$12,000. If an employee wishes to have additional coverage, he is responsible for the cost of the extra premium. In the event of damage or loss, the employee will submit his claim direct to the insurer named in the insurance policy.

Shipments Not Insured at Public Expense (Outside Canada and U.S.A.)

- 15.30 Transit insurance is not provided at public expense on household effects shipped to or from a post or between posts outside Canada and the United States; the government accepts the risk. If household effects are damaged or lost in transit the employee may submit a claim to the deputy head provided
- (a) he filed an inventory of his household effects prior to his departure for his new place of duty and
 - (b) the deputy head, before the articles were shipped, authorized shipment at public expense.

Limitations of Compensation for Damage or Loss

- 15.31 The maximum amount which may be paid against a claim for damage or loss of household effects while in transit is twelve thousand dollars. The amount paid shall not exceed the amount that an insurance company would pay had such a company assumed the risk.

Procedure for Submission of a Claim

- 15.32 A claim for damage or loss of household effects must be supported by a statutory declaration containing the following information:
- (a) the circumstances giving rise to the claim,
 - (b) the extent of the damage or loss,
 - (c) the amount claimed in respect of each article,
 - (d) a report on any settlement made by the carriers or evidence that they have disclaimed liability,
 - (e) a report on any settlement made under any personal insurance policy.

INDEMNISATION – EFFETS MOBILIERS AVARIÉS OU PERDUS

Expéditions assurées aux frais publics (Canada et États-Unis)

- 15.29 Lorsque l'employé est muté entre Ottawa et un poste situé aux États-Unis ou entre des postes situés aux États-Unis, ses effets mobiliers dont l'expédition est autorisée sont protégés en cours de déménagement par une assurance globale, aux frais publics. Le montant maximal de l'assurance est \$12,000. Si l'employé désire obtenir une protection plus grande, il paie les primes supplémentaires. S'il y a avarie ou perte, l'employé présente une réclamation directement à l'assureur indiqué sur la police d'assurance.

Expéditions non assurées aux frais publics (Hors du Canada et des États-Unis)

- 15.30 S'il s'agit d'un poste situé hors du Canada et des États-Unis, les effets expédiés à un poste, à partir d'un poste ou d'un poste à un autre ne sont pas assurés en cours de déménagement aux frais publics, c'est le gouvernement qui accepte le risque. Si les effets mobiliers sont avariés ou perdus en cours de déménagement, l'employé peut présenter une réclamation au sous-chef pourvu
- a) qu'il ait déposé, avant le départ pour son nouveau lieu de travail, un inventaire de ses effets mobiliers et
 - b) que le sous-chef ait autorisé, avant que ne soient envoyés les objets, leur expédition aux frais publics.

Restrictions sur l'indemnisation d'avarie ou de perte

- 15.31 Le maximum payable sur une réclamation pour effets mobiliers avariés ou perdus en cours de déménagement est de douze mille dollars. Le montant payé ne doit pas dépasser celui qu'une compagnie d'assurance aurait payé eût-elle accepté le risque.

Comment présenter une réclamation

- 15.32 Une réclamation pour effets mobiliers avariés ou perdus doit être appuyée d'une attestation écrite contenant les renseignements suivants:
- a) les circonstances donnant lieu à la réclamation,
 - b) l'importance de l'avarie ou de la perte,
 - c) le montant réclamé à l'égard de chaque objet,
 - d) un compte rendu de tout règlement conclu avec les transporteurs ou preuve que ceux-ci ont rejeté toute responsabilité,
 - e) un compte rendu de tout règlement conclu en vertu d'une police d'assurance.

Compensation for Damage

15.33 If an employee submits a claim for damage to household effects, the deputy head may approve the lesser of

- (i) the cost of repairs to restore the articles to serviceable condition as evidenced by vouchers or reliable estimates, up to five hundred dollars, or
- (ii) the normal replacement value in Canada at the time the inventory was prepared, less normal depreciation rates where applicable.

Any claim for damages to articles in excess of five hundred dollars and disputes arising out of a claim for damage may be submitted to the Treasury Board for consideration.

Compensation for Loss

15.34 If an employee submits a claim for loss of household effects, the deputy head may reimburse him the replacement value in Canada at the time the inventory was prepared, less normal depreciation rates where applicable, up to three hundred dollars.

Any claim for loss of articles in excess of three hundred dollars and disputes arising out of a claim for loss may be submitted to the Treasury Board for consideration.

Independent Appraiser

15.35 The Treasury Board may authorize the deputy head who has received a claim for damage or loss of household effects to engage, for advisory purposes, the services of an independent appraiser in connection with any problem arising out of such claim.

Accountable Advance Pending Settlement of a Claim

15.36 Pending settlement of a claim for damage or loss, the deputy head may authorize an accountable advance to the employee, as follows:

- (i) five hundred dollars in case of damage,
- (ii) two hundred dollars in case of partial loss,
- (iii) five hundred dollars in case of total loss.

The amounts set out in (i), (ii), and (iii) may not be exceeded without Treasury Board approval.

Any advance made to an employee or any compensation received by the employee from a third party shall be recovered from him or taken into account in making final settlement of his claim.

Indemnisation d'avarie

15.33 Si l'employé présente une réclamation pour avarie à des effets mobiliers, le sous-chef peut approuver le moindre des montants suivants:

- (i) avec pièces justificatives ou estimations fiables à l'appui, les frais de réparation en vue de remettre les objets en état jusqu'à concurrence de cinq cents dollars, ou
- (ii) la valeur de remplacement normale au Canada au moment où a été dressé l'inventaire, moins la dépréciation aux taux normaux, s'il y a lieu.

Les réclamations en sus de cinq cents dollars pour avaries à des biens et les différends entraînés par une réclamation pour avarie peuvent être soumis au Conseil du Trésor.

Indemnisation de perte

15.34 Si l'employé présente une réclamation pour perte d'effets mobiliers, le sous-chef peut le rembourser de la valeur de remplacement au Canada de tels effets au moment où a été dressé l'inventaire, moins la dépréciation aux taux normaux s'il y a lieu, jusqu'à concurrence de trois cents dollars.

Les réclamations en sus de trois cents dollars pour perte d'objets et les différends surgissant à propos d'une réclamation pour perte peuvent être soumis au Conseil du Trésor.

Évaluateur désintéressé

15.35 Le Conseil du Trésor peut autoriser le sous-chef qui a reçu une réclamation au sujet d'effets mobiliers avariés ou perdus, à engager, à titre consultatif, les services d'un évaluateur désintéressé, à propos de toute difficulté suscitée par une telle réclamation.

Avance comptable en attendant le règlement d'une réclamation

15.36 En attendant le règlement d'une réclamation pour avarie ou perte, le sous-chef peut autoriser une avance comptable à l'employé comme suit:

- (i) cinq cents dollars en cas d'avarie,
- (ii) deux cents dollars en cas de perte partielle,
- (iii) cinq cents dollars en cas de perte totale.

Les montants indiqués dans (i), (ii) et (iii) ne peuvent être dépassés sans l'approbation du Conseil du Trésor.

Une avance faite à un employé ou une indemnisation reçue par l'employé d'une tierce personne doivent être récupérées ou prises en ligne de compte au moment du règlement définitif de sa réclamation.

Household Effects Acquired Subsequent to Inventory

- 15.37 Household effects acquired by an employee subsequent to his submitting an inventory may be included in a claim for damage or loss, subject to all of the provisions of this directive, except that with respect to claims for loss, payment may be made on the basis of the replacement value in Canada at the time of shipping or the purchase price of the articles at the post, whichever is less, less normal depreciation rates where applicable.

SHIPMENT OF A PERSONALLY-OWNED AUTOMOBILE

- 15.38 (a) When the deputy head is satisfied that the country to which an employee is about to be transferred does not have prohibitive import duties or embargoes on the importation of personally-owned automobiles or prohibitive disposal restrictions, he may authorize payment of the actual and reasonable expenses relating to the crating, insuring and transporting of the employee's personally-owned automobile to his post.
- (b) If an employee has not had an automobile shipped to his post at public expense, the deputy head may authorize payment of the actual and reasonable expenses relating to crating, insuring and transporting the employee's personally-owned automobile to Canada from his post.
- (c) Expenses authorized under this section shall not exceed the cost of crating, insuring and transporting an employee's personally-owned automobile from Ottawa to his post or from his post to Ottawa, as applicable.
- (d) No payment of duties or taxes for which an employee may be liable at a post or in Canada in respect of his personally-owned automobile shall be authorized by the deputy head.
- (e) Payment of automobile crating, insuring, and transportation costs can be made only where the employee has provided proof of ownership of the automobile.

LIVING EXPENSES IN TEMPORARY ACCOMMODATION ON RELOCATION

- 15.39 (a) **On Transfer to a Post**
An employee may claim living expenses in temporary accommodation, if necessary, for himself and his dependants, if any, prior to his departure from his old place of duty and immediately following his arrival at a post for a total period of 21 days in the case of a married employee and 10 days in the case of a single employee.

When a married employee has claimed living expenses for a house-hunting trip, the number of days of the trip, exclusive of actual travel time, shall be included in the 21 day period.

Effets mobiliers acquis après l'inventaire

- 15.37 Les effets mobiliers acquis par l'employé après qu'il a présenté son inventaire peuvent être inclus dans une réclamation pour avarie ou perte, sous réserve de toutes les dispositions de la présente directive, sauf que dans le cas des réclamations pour perte, le paiement peut être effectué d'après la valeur de remplacement des objets au Canada au moment où ils ont été expédiés ou d'après leur prix d'achat au poste, selon le moins élevé des deux montants, moins la dépréciation aux taux normaux, s'il y a lieu.

EXPÉDITION D'UNE VOITURE PERSONNELLE

- 15.38 a) Lorsque le sous-chef est convaincu que le pays où l'employé est sur le point d'être muté n'impose pas de droits d'importation prohibitifs ou d'embargos à l'entrée de voitures personnelles ou de restrictions prohibitives à la vente de telles voitures, il peut autoriser le paiement des dépenses réelles et raisonnables relatives à l'emballage à claire-voie, à l'assurance et à l'expédition au poste de l'employé de la voiture personnelle de celui-ci.
- b) Si l'employé n'a pas fait expédier une voiture à son poste aux frais publics, le sous-chef peut autoriser le paiement des dépenses réelles et raisonnables relatives à l'emballage à claire-voie, à l'assurance et à l'expédition au Canada, de son poste, de la voiture personnelle de l'employé.
- c) Les dépenses autorisées en vertu du présent article ne doivent pas dépasser les frais qu'occasionneraient l'emballage à claire-voie, l'assurance et l'expédition de la voiture personnelle de l'employé, d'Ottawa à son poste ou vice versa, selon le cas.
- d) Le sous-chef ne doit pas autoriser le paiement de droits ou d'impôts qu'un employé peut être appelé à payer à un poste ou au Canada à l'égard de sa voiture personnelle.
- e) L'employeur ne peut payer les frais d'expédition, d'assurance et d'emballage à claire-voie d'une voiture que si l'employé a prouvé en être propriétaire.

FRAIS DE SUBSISTANCE DANS UN LOGEMENT PROVISOIRE LORS DU DÉMÉNAGEMENT

- 15.39 a) **Lors d'une mutation à un poste**

L'employé peut réclamer, au besoin, les frais de subsistance engagés dans un logement provisoire pour lui-même et les personnes à sa charge, s'il y en a, avant son départ de l'ancien lieu de travail et immédiatement après son arrivée au nouveau poste pour une période de 21 jours dans le cas de l'employé marié et de 10 jours dans celui de l'employé célibataire (ou l'équivalent).

Lorsque l'employé marié a réclamé des frais de subsistance lors d'un voyage à la recherche d'un logement, les jours compris dans son voyage, à l'exclusion du temps de voyage même, doivent être inclus dans la période de 21 jours.

When a married employee is to be paid separation expenses, the total period for which living expenses may be claimed prior to and following his arrival at his post is limited to 7 days. However, when his dependants arrive at his post, he may claim living expenses for himself and his dependants for 14 days, if necessary.

If, upon expiry of the initial time limits specified above, the employee is still unable to occupy permanent accommodation because sufficient household effects are not available, or because crown-held accommodation allocated to the employee is not available for occupancy or for some other reason satisfactory to the deputy head, the employee may continue claiming living expenses but his applicable rent share shall be deducted and he will also be required to pay one dollar per day for himself and for each of his accompanying dependants, if any, until such time as he is able to occupy permanent accommodation.

In all other cases not specified above, the employee will receive payment of his rent norm upon expiry of the initial period on living expenses and his applicable rent share shall be deducted for a period to be determined by the deputy head.

In his claim for living expenses an employee may include the cost of daily parking at his temporary living accommodation if free parking is not provided and he uses his automobile for the purpose of locating permanent accommodation.

(b) On Transfer to Ottawa

An employee may claim living expenses in temporary accommodation, if necessary, for himself and his dependants, if any, prior to his departure from his post and following his arrival at Ottawa for a total period of 21 days in the case of a married employee and 10 days in the case of a single employee.

If, upon expiry of the initial time limits specified above, the employee is still unable to occupy permanent accommodation, he may claim actual and reasonable expenses for accommodation and laundry for a further period of 14 days.

When, through no fault of the employee or of his dependants, his household effects are not available for delivery to his permanent accommodation in Ottawa because of shipment delays, the deputy head may authorize the employee to continue claiming actual and reasonable expenses for accommodation and laundry until one day after delivery of his household effects.

SUBMISSION OF EXPENSE CLAIMS

Instruction

Expenses incurred by an employee under this directive shall be claimed in accordance with procedures prescribed by the employer.

July 1, 1973

Lorsque l'employé marié doit être remboursé des frais de séparation, la période pour laquelle il peut réclamer des frais de subsistance avant ou après son arrivée au poste est limitée à 7 jours. Toutefois, à l'arrivée de ses personnes à charge au poste, il peut réclamer les frais de subsistance subis par lui et les personnes à sa charge pendant 14 jours, si besoin est.

Si, à l'expiration des délais initiaux ci-dessus, l'employé est toujours incapable d'emménager dans un logement permanent parce qu'il n'a pas assez de ses effets mobiliers nécessaires ou parce que le logement de l'État assigné à l'employé n'est pas prêt pour le recevoir ou pour toute autre raison valable aux yeux du sous-chef, l'employé peut continuer de réclamer les frais de subsistance mais on en déduit cependant la part de loyer qu'il doit payer; de plus, il doit payer un dollar par jour pour lui-même et pour chacune des personnes à charge qui l'accompagnent, s'il y en a, jusqu'à ce qu'il soit en mesure d'occuper un logement permanent.

Dans tous les autres cas non stipulés plus haut, l'employé reçoit sa «norme de loyer» à la fin de la période initiale pendant laquelle les frais de subsistance sont payés; la part de loyer qu'il doit payer en est déduite pour une période déterminée par le sous-chef.

Dans sa réclamation de frais de subsistance, l'employé peut inclure le coût du stationnement journalier à son logement provisoire si le stationnement n'est pas fourni gratuitement et s'il emploie sa voiture à la recherche d'un logement permanent.

b) Lors d'une mutation à Ottawa

L'employé peut réclamer, au besoin, les frais de subsistance engagés dans un logement provisoire par lui et les personnes à sa charge, s'il y en a, avant son départ du poste et après son arrivée à Ottawa, pour une période de 21 jours dans le cas de l'employé marié et de 10 jours dans celui de l'employé célibataire (ou l'équivalent).

Si, à l'expiration des délais ci-dessus, l'employé est toujours incapable d'emménager dans un logement permanent, il peut réclamer les frais réels et raisonnables de logement et de blanchissage pour une autre période de 14 jours.

Lorsque, sans qu'il y ait faute de la part de l'employé ou des personnes à sa charge, ses effets mobiliers n'ont pu être livrés à sa nouvelle demeure, à Ottawa, par suite de retards dans l'expédition, le sous-chef peut autoriser l'employé à continuer de réclamer les dépenses réelles et raisonnables de logement et de blanchissage jusqu'au lendemain de la livraison de ses effets mobiliers.

PRÉSENTATION DES RÉCLAMATIONS DE DÉPENSES

Instructions

Les dépenses que subit l'employé en vertu de la présente directive doivent être réclamées selon les procédures établies par l'employeur.

The following expenses shall be supported by vouchers, receipts or other appropriate documents:

- (a) commercial transportation,
- (b) overnight accommodation in commercial establishments,
- (c) taxis, when the charge exceeds \$5,
- (d) purchasing traveller's cheques and converting foreign currencies,
- (e) laundry, dry cleaning and valet services,
- (f) official long distance telephone calls,
- (g) excess luggage,
- (h) passport photographs and related expenses,
- (i) medical, hospital and other expenses arising from illness, injury or death,
- (j) charges in connection with the termination of a lease,
- (k) charges in connection with the removal of an employee's household effects when such charges are not paid directly by the deputy head on the employee's behalf,
- (l) damage or loss of effects, depending on the nature of the claim,
- (m) converting electrical appliances,
- (n) disconnecting and connecting telephones, stoves and other essential household equipment,
- (o) advertising required to dispose of accommodation at Ottawa or to acquire or dispose of accommodation at a post,
- (p) shipping a personally-owned automobile when charges are not paid directly by the deputy head on the employee's behalf.

Les dépenses suivantes seront accompagnées de pièces justificatives, de reçus ou d'autres documents appropriés:

- a) transport commercial,
- b) logement pour la nuit dans des établissements commerciaux,
- c) taxis, quand le prix dépasse \$5,
- d) achat de chèques de voyage et conversion de devises étrangères,
- e) blanchissage, nettoyage à sec et entretien de vêtements,
- f) appels téléphoniques interurbains officiels,
- g) bagages excédentaires,
- h) photographies de passeport et dépenses connexes,
- i) frais de médecin, d'hôpital et autres occasionnés par la maladie, les blessures ou la mort,
- j) frais relatifs à la cessation d'un bail,
- k) frais relatifs au déménagement des effets mobiliers de l'employé s'ils ne sont pas payés directement par le sous-chef pour le compte de l'employé,
- l) effets mobiliers avariés ou perdus, selon la nature de la réclamation,
- m) adaptation des appareils électriques,
- n) raccordement et débranchement des téléphones, cuisinières et autres appareils de ménage indispensables,
- o) annonce nécessaire pour se défaire d'un logement à Ottawa ou au poste ou pour en acquérir un au poste,
- p) expédition d'une voiture personnelle si les frais n'en sont pas payés directement par le sous-chef pour le compte de l'employé.

SCHEDULE TO DIRECTIVE 15

No. in Household	1		2		3		4		5		6 & over	
	Shipment Net lbs.	Storage	Shipment	Storage	Shipment	Storage	Shipment	Storage	Shipment	Storage	Shipment	Storage
Up to 8999	4500	450	5600	560	6600	660	7600	760	8600	860	9600	960
9-12,999	7000	700	8500	850	9500	950	10500	1050	11500	1150	12500	1250
13-17,999	9500	950	12000	1200	13000	1300	14000	1400	15000	1500	16000	1600
18-22,499	11000	1100	14000	1400	15000	1500	16000	1600	17000	1700	18000	1800
22,500 & up	12000	1200	15000	1500	16000	1600	17000	1700	18000	1800	19000	1900

1. For household effects shipped, a gross weight of 25% above these limitations may be used at the employee's option.
2. Cubic measurement may be used at the employee's option by converting gross weight to measured tons at the rate of 400 lbs. = 1 measured ton.

ANNEXE DE LA DIRECTIVE N° 15

Taille du ménage	1		2		3		4		5		6 et plus	
	Expédition (pds. net en livres)	Entre- posage	Expédition	Entre- posage	Expédition	Entre- posage	Expédition	Entre- posage	Expédition	Entre- posage	Expédition	Entre- posage
8999 ou moins	4500	450	5600	560	6600	660	7600	760	8600	860	9600	960
9 – 12999	7000	700	8500	850	9500	950	10500	1050	11500	1150	12500	1250
13 – 17999	9500	950	12000	1200	13000	1300	14000	1400	15000	1500	16000	1600
18 – 22499	11000	1100	14000	1400	15000	1500	16000	1600	17000	1700	18000	1800
22500 et plus	12000	1200	15000	1500	16000	1600	17000	1700	18000	1800	19000	1900

1. L'employé peut choisir un poids brut de 25 p. 100 en sus de ces maximums, dans le cas de l'expédition d'effets mobiliers.
2. L'employé peut choisir de se servir d'une mesure de capacité en convertissant le poids brut en tonnes d'encombrement aux taux de 400 livres : 1 tonne d'encombrement.

Part IV - Shelter

Partie IV - Logement

PART IV – SHELTER

ACCOMMODATION

Introduction

The Employer is committed to the principle of ensuring that an employee is adequately housed in decent accommodation. This directive is designed to provide financial assistance to employees assigned to posts where housing costs exceed those of the head-quarter's area. The Employer's objective is to provide an allowance to compensate for the difference in housing costs between the headquarter's area (Ottawa/Hull) and each post, having regard for the employee's salary, family size, and official hospitality responsibilities. The Under-Secretary of State for External Affairs has been delegated authority to amend rent norm schedules as and when required.

Directive 25

25.01 On submission of the Application for Accommodation Allowance Form, the deputy head may authorize payment to an employee of:

- (a) a monthly amount equal to the rent norm for his annual salary, household size and post as provided in the non-representational column of Schedule 2 to this directive, or
- (b) where in the opinion of the deputy head the employee is required to extend substantial official hospitality in his residence,
 - (i) a monthly amount equal to the rent norm for his annual salary, household size and post as provided in the representational column of Schedule 2 to this directive, or
 - (ii) where the employee has fewer than five other persons in his household, a monthly amount equal to the rent norm for his annual salary and post calculated as though the employee has a household size of up to six as provided in the representational column of Schedule 2 to this directive.

25.02 Where an employee is allocated Crown-held accommodation at a post, it shall be a condition of his assignment to that post that he occupy the accommodation allocated to him, provided that such accommodation is suitable having regard to the size of his family and to the official hospitality requirement.

25.03 Subject to the transitional provisions of this directive

- (a) where an employee receives a rent norm or occupies crown-held accommodation, the employee shall pay the monthly rent share applicable to him as provided in Schedule 1 to this directive.
- (b) The rent shares expressed in Schedule 1 to this directive shall be adjusted annually on July 1st to reflect the percentage change in rental costs from April 1972 to April of the year in question as shown in the Tenant Costs (i.e.; Rent) Index for Ottawa produced by Statistics Canada.

July 1, 1973

PARTIE IV – LOGEMENT

LOGEMENT

Introduction

L'employeur reconnaît le principe d'assurer le logement satisfaisant et convenable de l'employé. La présente directive a pour but d'assurer une aide financière aux employés affectés à des postes où les frais de logement sont plus élevés que dans la région de l'administration centrale. L'employeur vise à accorder une allocation qui comblera la différence entre le coût du logement dans la région de l'administration centrale (Ottawa/Hull) et le coût à chaque poste, en tenant compte du niveau de traitement de l'employé, du nombre de personnes dans sa famille et de ses obligations d'hôte officiel. Le sous-secrétaire d'État aux Affaires extérieures a reçu l'autorisation de modifier au besoin les Annexes à la norme de loyer.

Directive n° 25

25.01 Lorsque l'employé aura rempli la Formule de demande d'allocation de logement, le sous-chef peut autoriser des versements à l'employé comme il suit;

- a) un montant mensuel égal à la norme de loyer établie pour son traitement annuel, pour le nombre de personnes de son ménage et pour son poste, selon qu'il est prévu dans la colonne réservée aux frais non rattachés à la représentation dans l'Annexe 2 de cette directive, ou
- b) lorsque l'employé est, de l'avis du sous-chef, tenu d'offrir à sa résidence beaucoup de réceptions en qualité d'hôte officiel,
 - (i) un montant mensuel égal à la norme de loyer établie pour son traitement annuel, pour le nombre de personnes de son ménage et pour son poste, comme il est prévu à la colonne réservée aux frais de représentation dans l'Annexe 2 de cette directive, ou
 - (ii) lorsque l'employé a moins de cinq autres personnes dans son ménage, un montant mensuel égal à la norme de loyer établie pour son salaire annuel et pour son poste qui se calcule comme si l'employé avait au plus six personnes dans son ménage selon la colonne des frais de représentation dans l'Annexe 2 de cette directive.

25.02 Lorsqu'on assigne un logement de l'État à l'employé affecté à un poste, une condition de son affectation à ce poste sera d'occuper ce logement, pourvu que celui-ci soit convenable, compte tenu du nombre de personnes que comporte sa famille et de ses obligations d'hôte officiel.

25.03 Sous réserve des dispositions transitoires de cette directive;

- a) lorsqu'un employé reçoit une norme de loyer ou occupe un logement fourni par l'État, il doit payer sa part de loyer mensuel tel qu'il est prévu à l'Annexe 1 de cette directive.
- b) Les parts de loyer prévues à l'Annexe 1 de cette directive seront rajustées tous les ans, le 1^{er} juillet, pour refléter la variation en pourcentage du coût des loyers entre avril 1972 et avril de l'année en question tel qu'indiqué dans l'Indice de la location (c.-à-d. le loyer) pour Ottawa, établi par Statistique Canada.

le 1^{er} juillet 1973

- (c) Rent share adjustments resulting from the application of the Tenant Costs Index will be expressed in the nearest dollar figure.

25.04 The rent shares as provided in Schedule 1 to this directive shall be increased by 20% if an employee rents furnished accommodation at a post to which the deputy head was prepared to approve payment of the expenses of shipping that employee's furniture and household equipment, but he stores his furniture and his household equipment at his former place of duty.

25.05 For the purposes of determining rent shares, and where applicable, rent norms

- (a) the employee's annual salary at the commencement date of the lease, or the date on which an employee occupies permanent accommodation shall determine his salary group, subject to the transitional provisions of this directive.
- (b) the employee plus dependants who are or will be residing with the employee for at least eight months of each year shall constitute the household size;
- (c) conceived but unborn children at the commencement date of the lease shall be considered dependants;
- (d) the furnished rent norm shall apply only where public funds are not spent to ship personally-owned furniture or major household appliances to the employee's post.

25.06 Except as provided in Directive 15 the rent norm and rent share shall apply from the first day of a lease, or the effective date of transfer of ownership; and shall cease on the day following the termination date of the lease for which a rent norm was paid, or the final departure of the employee from his residence, whichever is earlier, except that there shall be no rent norm payable where the employee occupies Crown-held accommodation.

25.07 The rent norm and rent shall remain fixed in amount for the duration of the lease except that should an employee contract a new lease, or should the initial or any subsequent lease contain a cost adjustment factor, the rent norm and rent share shall be adjusted in accordance with the employee's annual salary and household size on the first day of his new lease or from the date of the adjustment, whichever is applicable.

25.08 Where an employee

- (a) is temporarily absent from his post with the deputy head's approval, or
- (b) is assigned to a new post

the rent share and rent norm applicable immediately prior to his departure shall continue to be paid as long as his dependants continue to reside at his residence at the post subject to any adjustment pursuant to section 25.07.

- c) On exprimera au plus proche dollar les redressements des parts de loyers résultant de l'application de l'Indice de la location.

25.04 Les parts de loyer prévues à l'Annexe 1 de cette directive seront majorées de 20% si l'employé loue un logement meublé à un poste à l'égard duquel le sous-chef était disposé à autoriser le paiement des frais d'expédition du mobilier et de l'équipement ménager de l'employé, mais qu'il entrepose son mobilier et son équipement ménager à son lieu de travail précédent.

25.05 Afin de déterminer les parts de loyer et, s'il y a lieu, les normes de loyer,

- a) le traitement annuel de l'employé à la date d'entrée en vigueur de son bail ou à la date où il occupe un logement permanent déterminera son groupe de traitement, sous réserve des dispositions transitoires de cette directive,
- b) l'employé et les personnes à sa charge qui habitent ou habiteront avec lui durant au moins huit mois par année constituent le ménage de l'employé;
- c) un enfant conçu mais non encore né à la date d'entrée en vigueur du bail sera considéré comme personne à charge;
- d) la norme de loyer meublé s'applique seulement lorsque l'employé n'utilise pas les deniers publics pour le transport de meubles ou de gros appareils ménagers lui appartenant à son poste.

25.06 Sous réserve des dispositions de la Directive n^o 15, la norme et la part de loyer s'appliqueront à compter du premier jour du bail ou de la date d'entrée en vigueur de la cession de propriété jusqu'au jour qui suivra la date d'expiration du bail à l'égard duquel une norme de loyer a été payée, ou jusqu'au jour où l'employé quitte définitivement sa résidence, en prenant celle de ces deux dates qui tombe en premier, mais aucune norme de loyer n'est payable lorsque l'employé occupe un logement de l'État.

25.07 La norme et la part de loyer restent fixes pendant toute la durée du bail. Si un employé prend un autre bail ou si le premier bail ou tout bail subséquent comporte un facteur de redressement du coût, la norme et la part de loyer seront rajustées en fonction du traitement annuel de l'employé et du nombre de personnes de son ménage le premier jour de l'entrée en vigueur de son nouveau bail ou à compter de la date de redressement, selon le cas.

25.08 Lorsque l'employé

- a) s'absente temporairement de son poste avec l'approbation du sous-chef, ou
- b) est affecté à un nouveau poste,

et que les personnes à sa charge continuent d'habiter à sa résidence au poste, la norme de loyer et la part de loyer à laquelle l'employé a droit au moment de son départ, continuent d'être versées sous réserve de toute rectification prévue en vertu de l'article 25.07.

25.09 Where an employee is temporarily absent from his post with the deputy head's approval and his dependants cease to reside in his residence at the post, the deputy head may terminate payment of the rent norm on the day following the last day of occupancy, having regard for

- (a) the estimated cost if the lease were not terminated and payment of the rent norm were continued during the period of temporary absence, and
- (b) the estimated costs of living expenses and temporary shelter and if applicable, the higher rent norm on the return of the employee, if the lease is terminated,

and where the employee's lease is terminated, the deputy head may authorize payment of living and temporary shelter expenses on the employee's return to his post, in accordance with the provisions of Directive 15, except that the benefit period shall not include time spent in temporary accommodation prior to the employee's return.

25.10 Where an employee is temporarily absent from his post with the deputy head's approval and his dependants cease to reside in his residence and he sublets his accommodation, the rent norm shall be reduced by one-half of the actual amount received by the employee from subletting.

25.11 Where an employee is absent from his post without the deputy head's approval, the deputy head may terminate payment of the rent norm and the rent share effective from the first day of such absence.

25.12 The calculation of a rent norm or a rent share for a period of less than one complete calendar month shall be as follows:

$$\frac{\text{Month rent norm (or monthly rent share)}}{\text{Total calendar days in month}} \times \frac{\text{Number of applicable calendar days}}{\text{Total calendar days in month}}$$

25.13 Where an employee is required to pay a lessor a sum of money to acquire permanent accommodation, either as advance rent or in consideration of tenancy but other than a security deposit, the deputy head may grant him an advance not exceeding six times his rent norm as determined pursuant to section 25.01.

25.14 Where an employee has been granted an advance in accordance with section 25.13, recovery shall be as follows:

- (a) where the advance has been provided for advance rent, the employee's rent share shall be payable for the duration of his lease, but he shall not receive his rent norm for that period of his lease for which advance rent has been paid.
- (b) where the advance has been provided in consideration of tenancy, the amount of such advance shall be recovered by monthly deductions from the employee's rent norm at a rate not less than the rate computed as follows:

$$\frac{\text{Amount of advance granted}}{\text{Total months in lease}}$$

25.09 Lorsque l'employé s'absente temporairement de son poste avec l'approbation du sous-chef et que les personnes à sa charge cessent d'habiter à sa résidence du poste, le sous-chef peut mettre fin au paiement de la norme de loyer le jour qui suit le dernier jour où la résidence est occupée, en tenant compte

- a) des frais estimatifs qui seraient subis si le bail ne prenait pas fin et si la norme de loyer continuait d'être durant son absence temporaire, et
- b) des frais estimatifs de subsistance et de logement temporaire et d'une norme de loyer plus élevée, le cas échéant, quand l'employé revient et que son bail est résilié.

En cas de résiliation du bail de l'employé, le sous-chef peut autoriser, au retour de l'employé, à son poste, le paiement de ses frais de subsistance et de logement temporaire, conformément aux dispositions de la Directive n^o 15. Cependant, la période du paiement ne comprend pas le temps passé dans un logement provisoire avant le retour de l'employé.

25.10 Lorsque l'employé s'absente temporairement de son poste avec l'approbation du sous-chef, que les personnes à sa charge cessent d'habiter chez lui et que l'employé sous-loue son logement, la norme de loyer est alors réduite de la moitié du montant réel que reçoit l'employé de son sous-locataire.

25.11 Lorsque l'employé s'absente de son poste sans l'approbation du sous-chef, ce dernier peut, à compter du premier jour d'absence, mettre fin au paiement de la norme et de la part de loyer.

25.12 Le calcul de la norme de loyer ou de la part de loyer pour une période inférieure à un mois civil complet se fera de la façon suivante:

$$\frac{\text{Norme de loyer mensuel}}{\text{(ou part de loyer mensuel)}} \quad \frac{\text{Nombre de jours civils applicables}}{\text{Nombre total de jours civils dans le mois en question}}$$

25.13 Lorsqu'un employé doit payer à un bailleur un montant d'argent pour acquérir un logement permanent, soit comme paiement anticipé de loyer ou en retour de l'occupation du logement, mais à l'exclusion de tout dépôt de garantie, le sous-chef peut lui accorder une avance n'excédant pas six fois sa norme de loyer prévue à l'article 25.01.

25.14 Lorsque l'employé reçoit une avance en vertu de l'article 25.13, le recouvrement se fera comme suit

- a) lorsque l'avance est accordée comme paiement anticipé du loyer, la part de loyer de l'employé sera exigible pendant toute la durée du bail, mais la norme de loyer ne lui sera pas versée pendant la durée du bail au titre duquel on lui a payé un loyer d'avance,
- b) lorsque l'employé obtient une avance en retour de l'occupation du logement, le montant de l'avance sera recouvré au moyen de retenues mensuelles effectuées sur sa norme de loyer à un taux non inférieur au taux calculé de la façon suivante:

$$\frac{\text{Montant de l'avance accordée}}{\text{Nombre de mois que comprend le bail}}$$

25.15 Notwithstanding the provisions of Section 51 of the Public Service Staff Relations Act, revisions to Schedule 2 of this directive shall not constitute a change in terms and conditions of employment for employees subject to the Foreign Service Directives.

25.16 Transitional

- (a) Notwithstanding the provisions of sections 25.05 and 25.07, where an employee who is paying a rent share comes under these directives on July 1, 1972 his rent share shall be determined in accordance with Schedule 1 to this directive on the basis of the salary level and household size which determined his rent share immediately prior to July 1, 1972.
- (b) Notwithstanding the provisions of section 25.07, when an employee who opts to remain under the former Foreign Service Directives becomes subject to these revised directives, his rent share and rent norm shall be determined in accordance with the schedules to this directive on the basis of his annual salary and household size on the date on which he comes under this directive.

Instructions

- (a) Where an employee shares privately leased accommodation with one or more other employees the rent norm and rent share are determined on the basis of
 - (i) the total number of employees and dependants in the household, and
 - (ii) the annual salary for the employee who is in receipt of the higher/highest salary.
- (b) Where an employee is required or permitted to share Crown-held accommodation with one or more other employees his rent share shall be the appropriate rent share based on his annual salary and total number of employees and dependants in the household, divided by the number of employees sharing the accommodation.
- (c) "Annual salary" is the actual annual salary which the employee is receiving at the time
 - (i) he occupies permanent accommodation, or
 - (ii) he occupies temporary accommodation in accordance with the provisions of Directive 15.

Forms

FS. 25-1 Application for Accommodation allowance.

25.15 Nonobstant les dispositions de l'article 51 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, les modifications à l'Annexe 2 de cette directive ne constituent pas un changement dans les conditions d'emploi des employés assujettis aux Directives au service extérieur.

25.16 Dispositions transitoires

- a) Nonobstant les dispositions des articles 25.05 et 25.07, si un employé qui paie une part de loyer devient assujetti à ces directives le 1^{er} juillet 1972, on déterminera sa part de loyer conformément à l'Annexe 1 de cette directive en se fondant sur le niveau de traitement et le nombre de personnes de son ménage qui avaient déterminé sa part de loyer juste avant le 1^{er} juillet 1972,
- b) Nonobstant les dispositions de l'article 25.07, lorsqu'un employé qui choisit de demeurer assujetti aux anciennes Directives au service extérieur devient assujetti à ces directives révisées, on déterminera sa part et sa norme de loyer conformément aux Annexes de cette directive en se fondant sur son traitement annuel et le nombre de personnes de son ménage où il est devenu assujetti à cette directive.

Instructions

- a) Si un employé partage un logement loué privément avec un ou plusieurs autres employés, on détermine la norme et la part de loyer en se fondant sur;
 - (i) le nombre total d'employés et de personnes à charge dans le ménage, et
 - (ii) le traitement annuel de l'employé qui reçoit le traitement le plus élevé.
- b) Si l'on ordonne ou si l'on permet à un employé de partager un logement de l'État avec un ou plusieurs employés, sa part de loyer est la part de loyer appropriée à son traitement annuel et au nombre total d'employés et de personnes à charge dans le ménage, divisée par le nombre d'employés qui partagent le logement,
- c) «Traitement annuel», désigne le traitement annuel réel que l'employé reçoit;
 - (i) au moment où il occupe un logement permanent, ou
 - (ii) au moment où il occupe un logement temporaire conformément aux dispositions de la Directive n^o 15.

Formules

F.S.25.1 Demande d'allocation de logement.

SCHEDULE I TO DIRECTIVE 25

EMPLOYEE RENT SHARES

(dollars per month)

ANNUAL SALARY	NUMBER IN HOUSEHOLD			
	SINGLE	MARRIED	3 OR 4 IN HOUSEHOLD	5 OR MORE IN HOUSEHOLD
\$5000 – \$5999	126	151	168	176
6 – 6,999	128	155	177	187
7 – 7,999	130	159	186	199
8 – 8,999	133	165	193	207
9 – 9,999	133	168	201	216
10 – 11,999	136	171	206	224
12 – 13,999	139	176	213	233
14 – 15,999	141	181	224	247
16 – 17,999	144	187	233	256
18 – 19,999	147	193	241	265
\$20,000 –	156	211	264	292

Notwithstanding the provisions of Section 51 of the Public Service Staff Relations Act, revisions to this schedule shall not constitute a change in terms and conditions of employment for employees subject to the Foreign Service Directives.

ANNEXE I DE LA DIRECTIVE N° 25

PARTS DE LOYER DE L'EMPLOYÉ

(dollars par mois)

TRAITEMENT ANNUEL	NOMBRE DE PERSONNES DANS LE MÉNAGE			
	CÉLIBATAIRE	MARIÉ	3 OU 4 PERSONNES DANS LE MÉNAGE	5 PERSONNES OU PLUS DANS LE MÉNAGE
\$5000 – \$5999	126	151	168	176
6 – 6,999	128	155	177	187
7 – 7,999	130	159	186	199
8 – 8,999	133	165	193	207
9 – 9,999	133	168	201	216
10 – 11,999	136	171	206	224
12 – 13,999	139	176	213	233
14 – 15,999	141	181	224	247
16 – 17,999	144	187	233	256
18 – 19,999	147	193	241	265
\$20,000 –	156	211	264	292

Nonobstant les dispositions de l'article 51 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, les révisions apportées à cette Annexe ne constituent pas un changement dans les conditions d'emploi des employés assujettis aux Directives au service extérieur.

SECURITY DEPOSIT ADVANCE

Introduction

The Employer recognizes that to acquire housing, employees may be required to pay the lessor a sum of money as a security deposit. In such cases, the Employer undertakes to provide financial assistance in the form of an advance.

Directive 26

- 26.01 Where an employee is required to pay a lessor a sum of money as a security deposit to acquire permanent accommodation, the deputy head may authorize payment of an advance not exceeding six times his rent norm as determined pursuant to Directive 25.
- 26.02 Except where the provisions of sections 26.03, 26.04 or 26.05 apply, the advance made under section 26.01
- (a) shall be repaid by the employee upon reimbursement by the lessor, or
 - (b) shall be recovered from his salary two months after the date of the expiration of the lease,
- whichever is the earlier.
- 26.03 Where a lessor withholds all or part of a security deposit in compensation for alleged loss or damages attributed to the employee, the deputy head may waive recovery, to a limit of the employee's rent norm, of that part of the security deposit advance, which, in his opinion, is not properly attributable to the employee's abuse or neglect.
- 26.04 Where the lessor withholds all or part of a security deposit, in an amount in excess of an employee's rent norm, in compensation for alleged damages or loss attributed to the employee, the deputy head may
- (a) pay legal and related expenses incurred in the securing of independent competent assistance in determining employee liability, provided that such expenses do not exceed the amount of the security deposit withheld, or
 - (b) waive recovery, up to a limit of the cost of procuring the services of competent assistance in determining employee liability, of that part of the withheld security deposit advance which in his opinion is not properly attributable to the employee's abuse or neglect.
- 26.05 Where the deputy head has authorized payment of expenses pursuant to section 26.04(a), and he is satisfied that
- (a) the lessor's claims are unreasonable, and
 - (b) initiation of legal proceedings against the lessor would prejudice departmental objectives or involve prohibitive costs,

AVANCE POUR DÉPÔT DE GARANTIE

Introduction

L'employeur admet que le bailleur peut exiger de l'employé désireux d'obtenir un logement, le paiement d'un montant d'argent comme dépôt de garantie. Dans de tels cas, l'employeur s'engage à fournir une aide financière à l'employé sous forme d'avance.

Directive n° 26

- 26.01 Lorsque le bailleur demande à l'employé de lui payer un montant d'argent comme dépôt de garantie pour obtenir un logement permanent, le sous-chef peut autoriser le versement d'une avance n'excédant pas six fois la norme de loyer qui s'applique dans son cas, d'après la Directive n° 25.
- 26.02 Sauf lorsque les dispositions des articles 26.03, 26.04 ou 26.05 sont applicables, l'avance faite en vertu de l'article 26.01
- a) est remboursée par l'employé lorsque le bailleur la remboursera, ou
 - b) est recouvrée sur son traitement deux mois après la date d'expiration du bail, si le bail expire avant que le bailleur rembourse,
- si cette dernière éventualité tombe en premier.
- 26.03 Lorsque le bailleur retient la totalité ou une partie du dépôt de garantie en compensation de pertes ou dommages attribués à l'employé, le sous-chef peut renoncer au recouvrement de la partie de l'avance pour dépôt de garantie qui, selon lui, n'est pas vraiment attribuable à la négligence ou au mauvais usage de l'employé, jusqu'à concurrence du montant de la norme de loyer mensuel qui s'applique à l'employé.
- 26.04 Lorsque le bailleur retient la totalité ou une partie du dépôt de garantie et que la somme ainsi retenue excède la norme de loyer qui s'applique à l'employé, en compensation de pertes ou dommages attribués à l'employé, le sous-chef peut
- a) payer les frais judiciaires et les frais connexes engagés pour obtenir une aide compétente et indépendante, afin de déterminer le degré de responsabilité de l'employé, pourvu que le montant de ces frais n'excède pas celui du dépôt de garantie retenu, ou
 - b) renoncer au recouvrement de la partie de l'avance pour dépôt de garantie retenue qui, selon lui, n'est pas vraiment attribuable à la négligence de l'employé ni à un abus de sa part, jusqu'à concurrence du coût d'une aide compétente afin de déterminer le degré de responsabilité de l'employé.
- 26.05 Lorsque le sous-chef a autorisé le paiement de dépenses en vertu de l'article 26.04 a) et est convaincu que
- a) les réclamations du bailleur ne sont pas raisonnables, et
 - b) que des procédures judiciaires contre le bailleur causeraient préjudice aux objectifs ministériels ou entraîneraient des frais excessifs,

he may on the basis of the report from independent sources waive recovery of that part of the security deposit advance which in his opinion is not properly attributable to the employee's abuse or neglect.

Instructions

- (a) Before waiving recovery under section 26.04(b) or section 26.05, the senior departmental officer at the post shall submit a report to the deputy head providing the circumstances of the dispute, the report of an independent appraiser, if applicable, and recommendations for the disposition of the dispute.
- (b) On April 30 of each year, a report shall be submitted to the Treasury Board listing all instances where the provisions of section 26.04 and section 26.05 have been invoked and shall include the employee's name, the total security deposit paid, the total withheld by the lessor, the cost of an independent appraiser, if applicable, the amount not recovered from the employee and the reason for the non-recovery.

il peut à la lumière du rapport obtenu de sources indépendantes renoncer au recouvrement de cette partie de l'avance de dépôt de garantie qu'il ne convient pas à son avis d'attribuer à la négligence ou à l'usage abusif de l'employé.

Instructions

- a) Afin de renoncer au recouvrement prévu à l'article 26.04 b) ou à l'article 26.05, l'agent principal ministériel en fonction au poste devra présenter au sous-chef un rapport où il exposera les circonstances du différend, au besoin le rapport d'un estimateur indépendant et des recommandations quant au règlement du différend.
- b) Le 30 avril de chaque année, sera présenté au Conseil du Trésor un rapport où seront énumérés tous les cas où les dispositions des articles 26.04 et 26.05 auront été invoquées, en indiquant le nom de l'employé, le montant total du dépôt de garantie versé, le montant total du dépôt retenu par le bailleur, la rétribution d'un estimateur indépendant, le cas échéant, le montant non recouvré de l'employé et les raisons du non-recouvrement.

SAFE STORAGE EXPENSE BENEFIT

Introduction

Where an employee leaves his post temporarily and his living accommodation is unoccupied, the risk of burglary or unlawful entry may be greater than in Ottawa, depending partly on the duration of his absence and partly on the incidence of crime at his post. It is the policy of the Employer to provide reasonable protection from these hazards, through this benefit, either when the need for such protection arises from program-related circumstances, or when the logic of the 'comparability principle' would require it. The provisions for non-program-related absences will be reviewed after one year in the light of experience with the administration of this benefit.

Directive 28

28.01 Where the employee is temporarily absent from his post, and he does not have a dependant or a servant residing in his living accommodation during his absence, the deputy head shall pay the actual and reasonable expenses of

- (a) storage, subject to the provisions of sections 28.02 and 28.03, including the cost of packing, cartage, storage, extra insurance and unpacking, of the employee's effects, or
- (b) custodial services providing comparable protection, beginning on the first day of the employee's absence,

whichever is the lesser.

28.02 Where in the opinion of the deputy head the absence arises from program-related circumstances, the storage expenses referred to in subsection (a) of section 28.01, may be incurred as many days beforehand as may be necessary to enable the employee's effects to be in safe storage from the first day of his absence, and shall be limited to the expenses relating to

- (a) household effects, where the employee's lease on privately-rented living accommodation is terminated with the approval of the deputy head, or
- (b) personal articles only, where the employee's lease is not terminated or he does not have a lease.

28.03 Where the employee is absent from his post on authorized leave of absence with pay, and where the employee's lease is not terminated or he does not have a lease, the storage expenses referred to in subsection (a) of section 28.01 shall be limited to

- (a) a weight limit of
 - (i) 333 pounds (net) for a single employee, or
 - (ii) 500 pounds (net) for a married employee, and
- (b) expenses incurred on or after the first day of the employee's leave of absence.

ALLOCATION POUR FRAIS D'ENTREPOSAGE EN LIEU SÛR

Introduction

Lorsque l'employé quitte temporairement son poste et que son logement est inoccupé, les risques de cambriolage ou de violation de domicile peuvent être plus grands qu'à Ottawa, selon la durée de l'absence et le taux de criminalité qui existe au poste. L'employeur prévoit, au moyen de la présente allocation, une protection raisonnable contre ces risques, lorsque le besoin d'une telle protection résulte de circonstances reliées au programme ou que la logique du «principe d'équivalence» l'exige. Les dispositions relatives aux absences non reliées au programme seront réexaminées après un an à la lumière de l'expérience acquise dans l'application de la présente allocation.

Directive n^o 28

- 28.01 Lorsque l'employé est temporairement absent de son poste et qu'il n'a ni personne à charge ni serviteur en résidence dans son logement durant son absence, le sous-chef paiera les frais réels et raisonnables soit
- a) de l'entreposage, sous réserve des dispositions des articles 28.02 et 28.03, y compris les frais d'emballage, de transport, d'entreposage, d'assurance complémentaire et de déballage, des effets de l'employé, soit
 - b) des services de garde qui fourniront une protection comparable à partir du premier jour d'absence de l'employé,
- si ce dernier montant est le moins élevé.
- 28.02 Si de l'avis du sous-chef, l'absence résulte de circonstances se rattachant au programme, les frais d'entreposage dont il est question au paragraphe a) de l'article 28.01 peuvent être engagés à une date préalable au départ assez éloignée pour permettre à l'employé de mettre ses objets en lieu sûr dès le premier jour de son absence mais doivent se limiter aux dépenses se rattachant
- a) aux effets mobiliers lorsque le bail conclu par un employé pour un logement de location privée est résilié avec l'approbation du sous-chef, ou
 - b) aux objets personnels seulement, si le bail passé par l'employé n'est pas résilié ou si l'employé n'a pas conclu de bail.
- 28.03 Lorsque l'employé s'absente de son poste pour prendre un congé autorisé avec traitement, que le bail conclu par l'employé n'est pas résilié ou que l'employé n'a pas conclu de bail, les frais d'entreposage dont il est question au paragraphe a) de l'article 28.01 doivent se limiter
- a) à un poids maximal de
 - (i) 333 livres (nettes) pour un employé célibataire, ou
 - (ii) 500 livres (nettes) pour un employé marié, et
 - b) aux dépenses faites à compter du premier jour du congé de l'employé.

28.04 The deputy head shall authorize payment of expenses in respect of an employee described in section 28.03 during

- (a) periods of absence of eight days or more from a post where the risk of burglary or unlawful entry into unoccupied accommodation, in the opinion of the deputy head, significantly exceeds that of Ottawa; and
- (b) periods of absence of
 - (i) 19 days or more on vacation leave in respect of which vacation travel assistance has been paid; or
 - (ii) 25 days or more for another reason;

from a post where in the opinion of the deputy head the risk of burglary or unlawful entry into unoccupied living accommodation is not significantly higher than in Ottawa.

Instructions

- (a) The qualification "does not have a lease" refers to an employee who occupies Crown-held or privately-owned accommodation.
- (b) An employee who is absent from the post on authorized leave with pay and whose lease is terminated with the approval of the deputy head is covered under the provisions of Directive 15.

28.04 Le sous-chef autorise le paiement des dépenses à l'égard d'un employé et prévues à l'article 28.03 durant

- a) des périodes d'absence d'un poste d'au moins huit jours, lorsque les risques de cambriolage ou de violation des locaux d'habitation inoccupés sont, de l'avis du sous-chef, beaucoup plus grands qu'à Ottawa; et
- b) des périodes d'absence
 - (i) de 19 jours ou plus de congés annuels ayant donné lieu au versement d'une allocation pour voyage de vacances; ou
 - (ii) de 25 jours ou plus à une autre fin;

d'un poste où selon le sous-chef les risques de cambriolage et de violation des locaux d'habitation inoccupés ne sont pas tellement plus grands qu'à Ottawa.

Instructions

- a) L'expression s'applique à tout employé qui occupe des locaux détenus par la Couronne ou des locaux de propriété privée.
- b) Tout employé qui s'absente de son poste sur une autorisation de congé payé et dont le bail est résilié avec l'approbation du sous-chef tombe sous le coup des dispositions de la Directive n^o 15.

POST PARKING EXPENSES

Introduction

This benefit authorizes the deputy head to approve at-work Post parking expenses. Parking expenses are to represent the most economical appropriate parking facilities within this context.

Directive 29

29.01 The deputy head shall authorize the payment of the expenses of parking facilities at the employee's place of work at no cost to the employee, where

- (a) in the opinion of the deputy head the employee has duties, responsibilities, rank or position which makes the payment of such expenses necessary, or
- (b) in the opinion of the deputy head public transportation at the Post is not available or is not satisfactory by Canadian standards and the employee must regularly use his automobile for transportation to work.

FRAIS DE STATIONNEMENT AU POSTE

Introduction

La présente directive permet au sous-chef d'autoriser le paiement des frais de stationnement au lieu de travail au Poste. Ces frais doivent correspondre aux services de stationnement les plus convenables et les plus économiques qui s'y trouvent.

Directive n^o 29

29.01 Le sous-chef autorise le paiement des frais de stationnement au lieu de travail de l'employé sans qu'il en coûte quoi que ce soit à ce dernier, lorsque

- a) à son avis, les fonctions, les obligations, le rang ou la position de l'employé rendent nécessaire le paiement de ces frais, ou que
- b) à son avis, des moyens de transport public au Poste ne sont pas disponibles ou ne sont pas satisfaisants eu égard aux normes canadiennes et que l'employé doit se servir ordinairement de sa voiture pour se rendre à son travail.

POST TRANSPORTATION

Introduction

The Employer recognizes that a personally-owned automobile at a post not only contributes to the effective performance of an employee's duties, but reflects the employee's standard of living in Canada. In some countries embargoes, or prohibitive import duties or disposal requirements may make possession of an automobile virtually impossible.

Consequently, subject to budgetary limitations, the Employer is prepared to make Crown-held automobiles available to employees for their personal use on acceptance of the terms of this directive.

Where the employee is required to use his privately-owned or Crown-held automobile for official business, he shall be entitled to the appropriate allowances and other expenses payable under the Treasury Board Travel Directive.

Directive 30

30.01 Where the deputy head has determined that employees at a specified post are not to receive the Automobile Loan or Automobile Shipment Expenses benefits because the host country has embargoes or prohibitive import duties or disposal requirements, he may authorize the provision of a Crown-held automobile for the use of an employee while he is stationed at that post, provided that the employee fulfills the conditions specified in section 30.02.

30.02 An employee who accepts a Crown-held automobile for his personal use shall

- (a) agree to pay 13 cents per mile driven for personal use or a total amount of \$750 in respect of any twelve-month period, whichever is the greater amount,
- (b) agree to maintain and return such automobile in the condition in which it was received, subject to allowance for normal usage,
- (c) possess a valid operator's licence in accordance with local law,
- (d) be responsible for ensuring that the automobile is submitted for inspection and maintenance in accordance with instructions prescribed by the deputy head, and
- (e) agree to pay
 - (i) the cost of any necessary repairs that are, in the opinion of the deputy head, due to fault or negligence on his part,
 - (ii) the first \$100 in repair costs when the automobile is damaged in an accident and the employee is the responsible party, and
 - (iii) the first \$25 in repair costs when the automobile suffers damage that would be insurable under a comprehensive automobile insurance policy in Canada.

MOYEN DE TRANSPORT AU POSTE

Introduction

L'employeur reconnaît que l'usage d'une voiture privée dans un poste non seulement permet à l'employé de bien remplir ses fonctions mais encore donne une idée du niveau de vie de l'employé au Canada. Dans certains pays, des embargos, des droits de douanes prohibitifs ou des conditions de revente peuvent rendre à peu près impossible la possession d'une voiture.

Par conséquent, sous réserve des restrictions budgétaires, l'employeur est disposé à fournir aux employés pour leur usage personnel des voitures de l'État du moment qu'ils acceptent de se conformer à la présente directive.

Lorsque l'employé est tenu de se servir de sa propre voiture ou d'une voiture de l'État dans l'exercice de ses fonctions, il aura droit aux indemnités appropriées et aux autres dépenses admises en vertu de la Directive du Conseil du Trésor concernant les voyages.

Directive n° 30

30.01 Lorsque le sous-chef a décidé que les employés affectés à un poste particulier ne doivent pas bénéficier d'un prêt pour voiture ou avoir droit aux dépenses d'expédition d'une voiture à cause des embargos, des droits de douanes prohibitifs ou encore des conditions de la revente, qui existent dans le pays d'accueil, il peut autoriser la disponibilité d'une voiture de l'État pour l'usage d'un employé pendant la durée de son affectation à ce poste, à la condition que l'employé remplisse les dispositions prévues à l'article 30.02.

30.02 L'employé qui accepte de se servir d'une voiture de l'État pour son propre usage doit

- a) accepter de payer soit 13 cents par mille parcouru à des fins personnelles soit un montant total de \$750 pour n'importe quelle période de douze mois, si ce dernier montant est plus élevé;
- b) accepter de veiller à l'entretien de la voiture et de la rendre dans la condition où elle était lorsqu'elle lui a été remise, sous réserve de la tolérance prévue pour usage normal;
- c) être titulaire d'un permis de conduire valable aux termes des lois du pays;
- d) veiller à ce que l'inspection et l'entretien de la voiture se fassent conformément aux instructions du sous-chef; et
- e) convenir de payer
 - (i) les frais de toute réparation nécessaire qui, de l'avis du sous-chef est attribuable à une faute ou une négligence de sa part;
 - (ii) les cent premiers dollars des frais de réparation lorsque la voiture subit des dommages dans un accident et que l'employé est la partie responsable; et
 - (iii) les vingt-cinq premiers dollars de frais de réparation lorsque la voiture subit des dommages qui seraient assurables au Canada aux termes d'une police d'assurance-automobile globale.

- 30.03 Where the deputy head has authorized the provision of a Crown-held automobile to an employee, he shall authorize for payment
- (a) expenses incurred by the employee for normal operation and maintenance of the automobile,
 - (b) the cost of inspections, major overhaul or those repairs which are not payable by the employee pursuant to section 30.02 (e) (i), and
 - (c) damage to the automobile which is not payable by the employee pursuant to section 30.02 (e) (ii) and (iii).

Instructions

- (a) The deputy head determines the posts at which employees are not to receive Automobile Loans or Automobile Shipment Expenses due to embargoes, prohibitive import duties or disposal requirements. Designation of such posts should be agreed to between departments represented at the post.
- (b) The deputy head shall determine the type of automobile to be provided and the most economical means of providing it, bearing in mind initial cost, availability and cost of parts and availability and quality of service.
- (c) Payment for the use of a Crown-held automobile provided under the authority of this directive shall be calculated on the basis of the odometer reading at the end of each month less the mileage on the first day of the same month. Miles driven for business purposes shall be recorded by the employee covering the origin, destination, mileage and purpose of each business trip, and this mileage shall be deducted from the total miles per month for which the employee is liable.

30.03 Lorsque le sous-chef a autorisé la disponibilité d'une voiture de l'État à un employé, il autorise le paiement

- a) des dépenses faites par l'employé pour le fonctionnement et l'entretien ordinaires de la voiture;
- b) les frais d'inspection, de grande révision ou des réparations que l'employé n'est pas obligé de payer selon l'article 30.02 e) (i); et
- c) les frais qu'entraînent les dommages faits à la voiture et qui ne sont pas imputables à l'employé selon l'article 30.02 e) (ii) et (iii).

Instructions

- a) C'est le sous-chef qui décide quels sont les postes où les employés n'ont pas droit à des prêts pour voiture ou au paiement des dépenses d'expédition de voiture en raison d'embargos, de droits de douanes prohibitifs ou de conditions de vente. La désignation de ces postes devrait se faire avec l'accord des ministères qui y ont des représentants.
- b) C'est le sous-chef qui décide du type de voiture à fournir et du moyen le plus économique de le faire, compte tenu du prix initial, du prix des pièces et de leur disponibilité, de la qualité du service et de la facilité avec laquelle on l'obtient.
- c) Le paiement exigé pour l'usage d'une voiture de l'État fournie aux termes de la présente directive doit se calculer en soustrayant, des milles parcourus et enregistrés au compteur à la fin de chaque mois, le millage indiqué le premier jour du même mois. Les milles parcourus aux fins du service doivent être inscrits par l'employé, qui doit préciser les points de départ et de destination, le nombre de milles et le but de chaque voyage effectué dans l'exercice de ses fonctions. Ce nombre de milles est soustrait du total de milles parcourus par mois imputables à l'employé.

UTILITIES

Introduction

It is the intention of this directive that where applicable, employees will pay a utility share comparable to average utility cost in the employee's headquarter's city.

Directive 31

31.01 The deputy head shall authorize payment of the actual and reasonable utility charges authorized in section 31.03 that are incurred by an employee during the period commencing on the first day of the lease or the effective date of transfer of ownership and terminating on the day the lease is terminated or the day of the employee's final departure from his residence, whichever is the earlier.

31.02 (a) The employee shall pay the utility share as set out in the Schedule to this directive for the same period in respect of which the deputy head authorizes payment to cover utility charges.

(b) No utility share shall be applied to

(i) any single employee,

(ii) any married employee whose salary is less than \$15,000 per year, and

(iii) any married employee with dependants whose salary is less than \$10,000 per year,

provided that the employee occupies an apartment or a crown-held house, or is required to occupy a privately-leased house because in the opinion of the deputy head a suitable apartment is not available at the post.

(c) The utility shares established in the Schedule to this directive shall be adjusted annually on July 1st by an index to reflect the percentage change in utility costs from April 1972 to April of the year in question. This index is comprised of the fuel oil, domestic gas and electricity elements of the Household Operations Section of the Consumer Price Index for Ottawa produced by Statistics Canada.

31.03 In this directive, the utility charges in respect of which the deputy head shall authorize payment

(a) include

(i) rental and repair charges for meters

(ii) identifiable water charges

(iii) gas charges

(iv) the cost of fuel used for heating

(v) the cost of fuel used for cooking

(vi) electricity charges

including sales or excise taxes on related bills, but

SERVICES PUBLICS

Introduction

Cette directive a pour objet de faire payer aux employés, s'il y a lieu, une part des services publics comparable au coût moyen des services publics dans la ville de l'administration centrale de l'employé.

Directive n^o 31

31.01 Le sous-chef autorise le paiement des frais des services publics réels et raisonnables qu'autorise l'article 31.03, subis par l'employé durant la période qui commence le premier jour du bail ou à la date d'effet de la mutation de propriété et prend fin le jour de la résiliation du bail ou le jour où l'employé quitte définitivement sa résidence, en prenant la première de ces deux dates.

31.02 a) L'employé paiera la part de services publics indiquée à l'Annexe de cette directive pour la période pendant laquelle le sous-chef autorise le paiement des frais de services publics.

b) on ne fera payer aucune part de services publics

(i) à tout employé célibataire,

(ii) à tout employé marié qui gagne moins de \$15,000 par année et

(iii) à tout employé avec personnes à charge qui gagne moins de \$10,000 par année,

pourvu que cet employé occupe soit un appartement soit une maison qui appartient à l'État ou qu'il soit obligé d'occuper une maison louée privément parce que, selon le sous-chef aucun appartement convenable n'est disponible au poste.

c) on rajustera les parts de services publics indiquées à l'Annexe de cette directive le 1^{er} juillet de chaque année selon un indice reflétant la variation en pourcentage des frais de services publics d'avril 1972 à avril de l'année en question. Cet indice se compose des données sur le combustible, le gaz domestique et l'électricité qui entrent dans l'élément Entretien du ménage de l'Indice des prix à la consommation pour Ottawa fourni par Statistique Canada.

31.03 Dans cette directive, les frais des services publics dont le paiement est autorisé par le sous-chef

a) comprennent

(i) les frais de location et de réparation de compteurs

(ii) les frais du service d'eau identifiables

(iii) les frais de gaz

(iv) le coût du combustible de chauffage

(v) le coût du combustible pour la cuisson

(vi) les frais d'électricité

ainsi que les taxes de vente et d'accise portées dans les factures, mais

- (b) do not include charges or taxes in respect of
 - (i) telephone service
 - (ii) water charges when not specifically identifiable as such
 - (iii) garbage collection
 - (iv) fire protection
 - (v) police protection
 - (vi) street cleaning
 - (vii) mail delivery
 - (viii) street lighting
 - (ix) sewerage
 - (x) snow removal
 - (xi) personal services, including those provided by doormen, janitors, maids, concierges, gardeners.

Instruction

- (a) For purposes of this directive
 - (i) a "room" means any area encompassed by walls and a ceiling other than storage or box rooms, bathrooms, water closets, hallways or passageways;
 - (ii) a "house" means one or more rooms which are self-sufficient, i.e.; which has its own heating/cooling source and water, gas or electrical supply. It may be a separate building or one of a row of buildings, some or all of which may be similarly self-sufficient;
 - (iii) an "apartment" means one or more rooms which share with other such room or rooms a common source of heating/cooling and possibly water, gas and electrical supply.

Forms

FS 31.1 Application for Payment of Utilities Expenses.

- b) ne comprend pas les taxes et les frais concernant
- (i) le téléphone
 - (ii) le service d'eau lorsque les frais n'en sont pas strictement identifiables
 - (iii) l'enlèvement des ordures
 - (iv) la protection contre l'incendie
 - (v) la protection de la police
 - (vi) le nettoyage des rues
 - (vii) la livraison du courrier
 - (viii) l'éclairage des rues
 - (ix) le service d'égouts
 - (x) l'enlèvement de la neige
 - (xi) les services personnels, y compris les services de portiers, de concierges, de bonnes, de jardiniers.

Instructions

- a) aux fins de l'application de cette directive, le terme
- (i) «pièce» désigne tout espace entouré par des murs et un plafond, autre qu'entrepôts ou débarras, salles de bains, salles de toilette, vestibules ou couloirs;
 - (ii) «maison» désigne une pièce ou plus constituant un tout indépendant, c'est-à-dire qui a sa propre source de chaleur/climatisation et son alimentation en eau, gaz ou électricité. Ce peut être un édifice séparé ou faisant partie d'une rangée d'édifices dont certains ou tous peuvent être semblablement indépendants;
 - (iii) «appartement» désigne une pièce ou davantage partageant avec une ou plusieurs autres pièces une source commune de chaleur/climatisation et possiblement d'alimentation en eau, gaz et électricité.

Formules

FS 31.1 Demande de paiement des frais de services publics.

SCHEDULE TO DIRECTIVE 31Utility Shares

<u>Type of Accommodation Occupied</u>	<u>Monthly Amount</u>
Up to and including 3 Room Apartment	\$ 4.05
4 Room Apartment	4.55
5 or more Room Apartment	5.05
Up to and including 5 room house	24.30
6 room house	28.35
7 or more room house	38.45

Notwithstanding the provisions of Section 51 of the Public Service Staff Relations Act, revisions to this schedule shall not constitute a change in terms and conditions of employment for employees subject to the Foreign Service Directives.

ANNEXE DE LA DIRECTIVE N° 31Parts des services publics

<u>Genre de logement occupé</u>	<u>Somme mensuelle</u>
Appartement de 3 pièces ou moins	\$ 4.05
Appartement de 4 pièces	4.55
Appartement de 5 pièces ou plus	5.05
Maison de 5 pièces ou moins	24.30
Maison de 6 pièces	28.35
Maison de 7 pièces ou plus	38.45

Nonobstant les dispositions de l'article 51 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique du Canada, les révisions de cette Annexe ne constituent aucun changement dans les conditions d'emploi des employés assujettis aux Directives au service extérieur.

**Part V - Education and Related
Care of Dependent Children**

**Partie V - Éducation des enfants
à charge et frais connexes**

PART V – EDUCATION AND RELATED CARE OF DEPENDENT CHILDREN**EDUCATIONAL ALLOWANCES****Introduction**

The object of the Foreign Service educational allowances is to provide an employee with financial assistance in assuring that his dependent children obtain an education approximating as much as possible the standards and costs of education in Canada.

The allowance related to primary and secondary education at the post (section 34.03) is designed to ensure that a dependent child being educated at his parent's post should, if possible, in returning to school in Canada, suffer no significant loss of time through non-recognition or non-acceptance by the school board within the province of the employee's residence when serving in his headquarters city of the academic level which that child has attained at a foreign school. Provision is also made for religious instruction comparable to that which is available within the province of the employee's residence when serving in his headquarters city.

Sections 34.04 and 34.05 authorize financial assistance for primary and secondary education at an educational institution away from the employee's post.

Post-secondary financial assistance is provided in sections 34.06 and 34.07.

Sections 34.08 to 34.11 provide financial assistance in specific instances where special educational expenses are incurred due to the exigencies of the foreign service.

Directive 34**Interpretation**

34.01 In this directive:

"compatible" in relation to educational facilities means those foreign educational facilities which will allow the child to progress to a Canadian post-secondary educational level, taking into consideration the desirability of maintaining the child in his educational stream.

"Admissible Education Expenses" means expenses actually incurred which in the opinion of the deputy head are necessary to accomplish the purpose of section 34.02, in respect of a dependent child over the age of 3 years and 8 months and under the age of twenty-one at the commencement of the school year,

- (a) including
 - (i) fees, expenses and charges for courses, instruction, services or programs normally provided free as part of the educational program within the province of the employee's residence when serving in his headquarters city, but not provided free of charge at the educational institution attended by the child, such as:

PARTIE V — ÉDUCATION DES ENFANTS À CHARGE ET FRAIS CONNEXES

ALLOCATIONS D'INSTRUCTION

Introduction

Les allocations d'instruction du service extérieur visent à fournir à l'employé une aide financière afin que les enfants à sa charge obtiennent une instruction qui se compare aussi bien que possible, quant aux normes et aux coûts, à celle qu'ils recevraient au Canada.

L'allocation d'instruction relative aux niveaux primaire et secondaire au poste (article 34.03) a pour but d'assurer que l'enfant à charge, qui fait ses études dans la ville où est affecté son père (ou sa mère), ne subisse si possible, à son retour au Canada, aucun retard important dans ses études dû au fait que la commission scolaire, dans la province de résidence de l'employé lorsque celui-ci exerce ses fonctions dans la ville du bureau principal dont il relève, refuserait de reconnaître ou d'accepter le niveau scolaire atteint par l'enfant qui a fréquenté une école à l'étranger. L'instruction religieuse est aussi prévue à un degré comparable à celui de la province de résidence de l'employé lorsque celui-ci exerce ses fonctions dans la ville du bureau principal dont il relève.

Les articles 34.04 et 34.05 autorisent le versement d'une aide financière en ce qui à trait aux études primaires et secondaires dans un établissement d'enseignement situé à l'extérieur de la ville où est affecté l'employé.

Les articles 34.06 et 34.07 prévoient une aide financière pour l'enseignement secondaire supérieur.

Les articles 34.08 à 34.11 prévoient une aide financière dans les cas particuliers où l'employé fait des dépenses scolaires spéciales à cause des exigences du service extérieur.

Directive n^o 34

Interprétation

34.01 Aux fins de cette directive, l'expression

«concorde» ou «concordance» en relation avec un système scolaire, se rapporte aux systèmes scolaires étrangers qui permettront à l'enfant de faire des études lui permettant d'atteindre le niveau d'instruction équivalant à celui de l'enseignement secondaire supérieur au Canada, en tenant compte de l'opportunité de maintenir l'enfant dans le même milieu éducatif.

«dépenses d'instruction admissibles» désigne les dépenses réellement engagées qui, selon le sous-chef, sont nécessaires pour réaliser l'objet de l'article 34.02, en ce qui concerne un enfant à charge qui, au début de l'année scolaire, est âgé de plus de 3 ans et 8 mois et de moins de vingt et un ans,

a) et comprend

- (i) les droits, dépenses et frais engagés pour des cours, des leçons, des services ou des programmes ordinairement gratuits en tant qu'éléments du programme d'enseignement de la province de résidence de l'employé, lorsque celui-ci exerce ses fonctions dans la ville du bureau principal dont il relève, mais qui ne sont pas gratuits à l'établissement d'enseignement fréquenté par l'enfant, comme par exemple:

le 1^{er} juillet 1973

- (A) tuition fees,
 - (B) fees for subjects normally on the school curriculum,
 - (C) non-refundable application fees up to a total limit of \$100, including fees at more than one educational institution where the employee has applied to several to ensure his dependent child's registration in one,
 - (D) non-refundable registration fees,
 - (E) entrance fees,
 - (F) charges for prescribed textbooks and school supplies normally provided free of charge,
 - (G) examination fees,
 - (H) library fees,
 - (I) laboratory charges;
- (ii) the following charges, when paid as a compulsory condition of enrolment:
- (A) graduation fees,
 - (B) military uniform rental,
 - (C) school building fund fee,
 - (D) non-resident fee,
 - (E) athletic fees,
 - (F) school foundation fee,
 - (G) medical examination and service fees,
 - (H) fees for courses, instruction, services or programs which are part of the curriculum of the educational institution attended by the child which are not normally provided free of charge as part of the educational program within the province of the employee's residence when serving in his headquarters city, and
 - (I) accident liability insurance to protect the educational institution;
- (iii) fees, expenses and charges for private tutoring;
- (A) in subjects not provided by the educational institution attended by the child but normally provided free as part of the educational program within the province of the employee's residence when serving in his headquarters city, or
 - (B) in subjects where the educational level of the child is below that of his class, form or grade at the educational institution attended by him

where in the opinion of the deputy head the deficiency is directly attributable to the circumstances of his parent's past or present foreign service and not to the fact that the employee, for personal reasons, chooses or chose for his child a school with a lower standard of education than that available at the post.

- (A) les frais de scolarité,
 - (B) les frais des cours qui figurent normalement au programme scolaire,
 - (C) les frais non remboursables de demande d'admission, jusqu'à concurrence de cent dollars, y compris les frais de demande d'admission à verser à plus d'un établissement d'enseignement lorsque l'employé s'est adressé à plusieurs pour assurer l'inscription de son enfant à l'un deux,
 - (D) les frais d'inscription non remboursables,
 - (E) les droits d'entrée,
 - (F) les frais pour manuels et fournitures scolaires réglementaires, ordinairement fournis gratuitement,
 - (G) les droits d'examen,
 - (H) les frais de bibliothèque,
 - (I) les frais de laboratoire;
- (ii) les frais suivants lorsqu'ils sont une condition obligatoire pour l'inscription:
- (A) frais de collation d'un diplôme,
 - (B) location d'uniforme militaire,
 - (C) souscription pour la construction d'une école,
 - (D) frais de non-résident,
 - (E) frais d'éducation physique,
 - (F) souscription à une fondation scolaire,
 - (G) frais d'examens médicaux et de soins médicaux,
 - (H) frais de cours, de leçons, de services ou d'activité faisant partie du programme de l'établissement d'enseignement fréquenté par l'enfant, qui ne soient pas ordinairement gratuits comme éléments du programme scolaire dispensé dans la province de résidence de l'employé lorsque celui-ci exerce ses fonctions dans la ville du bureau principal dont il relève, et
 - (I) assurance de responsabilité-accident pour protéger l'établissement d'enseignement.
- (iii) les droits, dépenses et frais de leçons particulières;
- (A) dans les matières non inscrites au programme de l'établissement d'enseignement fréquenté par l'enfant mais qui sont ordinairement enseignées gratuitement dans le programme d'enseignement de la province de résidence de l'employé lorsque celui-ci exerce ses fonctions dans la ville du bureau principal dont il relève, ou
 - (B) dans des matières où l'enfant n'est pas à la hauteur de sa classe dans l'établissement d'enseignement qu'il fréquente

lorsque, de l'avis du sous-chef, les faiblesses sont directement attribuables aux circonstances du service extérieur, passé ou présent, qu'a fait son père (ou sa mère) et non pas au fait que l'employé a choisi ou choisit, pour des raisons personnelles, une école dont la norme d'enseignement est inférieure à celle du poste.

- (iv) local transportation expenses for one return school trip each school day between the student's place of residence and his place of education, and the transportation expenses of an escort if required where this is necessary due to local circumstances such as distance, availability of public transportation and safety, and
- (v) religious instruction comparable to that which is available within the province of the employee's residence when serving in his headquarters city, but
- (b) not including expenses for
 - (i) school pictures,
 - (ii) sports equipment,
 - (iii) school magazines,
 - (iv) refundable deposits including those for textbooks, sports equipment or similar items,
 - (v) school uniforms, and
 - (vi) pocket money.

34.02 The deputy head, in accordance with the provisions of this directive, shall authorize the payment of an educational allowance to an employee to provide his dependent child with an education comparable to that which is available in kindergarten and grades one to thirteen in the province of Ontario, or equivalent education within the province of the employee's residence when serving in his headquarters city.

34.03 Primary and Secondary Education at the Post

Where the dependent child of an employee is being educated at the primary or secondary level at the post where the employee is stationed, the deputy head shall authorize the payment of admissible education expenses which he considers adequate for the circumstances, up to a maximum of \$2,000 in respect of any twelve-month period.

34.04 Primary and Secondary Education in Canada

(a) Primary Education in Canada

- (i) Facilities at the post are not compatible.

Where, in the opinion of the deputy head, the primary level educational facilities available at the post where an employee is or will be stationed are not compatible for the class, form, or grade to be attended by his dependent child, or living conditions at the post are unhealthy for that child, and the child attends a primary educational institution in Canada, the deputy head may authorize payment of an allowance which he considers adequate for

- (A) admissible education expenses;
- (B) reasonable board and lodging expenses during terms of scheduled instruction; and

- (iv) les dépenses de transport local pour un trajet aller et retour chaque jour de classe, entre la résidence de l'étudiant et le lieu où l'enseignement lui est dispensé et celles de la personne qui l'accompagne lorsque la chose est nécessaire à cause de circonstances locales comme la distance, la disponibilité des moyens de transport public et la sécurité, et
- (v) une instruction religieuse comparable à celle qui s'obtient dans la province de résidence de l'employé lorsque celui-ci exerce ses fonctions dans la ville de son bureau principal, mais

b) ne comprend pas les dépenses pour

- (i) des photographies de classe,
- (ii) de l'équipement sportif,
- (iii) des revues scolaires,
- (iv) des montants remboursables déposés pour manuels, équipement de sport, ou articles du même genre,
- (v) des uniformes scolaires, et
- (vi) de l'argent de poche.

34.02 Conformément aux dispositions de cette directive, le sous-chef autorisera le paiement d'une allocation d'instruction à un employé pour que celui-ci puisse assurer à son enfant à charge une instruction comparable à celle qui est donnée dans les maternelles et les classes de la première à la treizième année dans la province d'Ontario, ou l'instruction équivalente dans la province où demeurerait l'employé alors qu'il était en fonctions dans la ville du bureau principal dont il relève.

34.03 Études primaires et secondaires au poste

Lorsque l'employé fait instruire à son poste, soit au niveau primaire soit au niveau secondaire, l'enfant à sa charge, le sous-chef autorise le paiement des dépenses scolaires admissibles qu'il estime suffisantes dans les circonstances, jusqu'à concurrence de \$2,000 par période de douze mois.

34.04 Études primaires et secondaires au Canada

a) Études primaires au Canada

- (i) Le système scolaire ne concorde pas:

Lorsque, de l'avis du sous-chef, le système scolaire du niveau primaire offert au poste où l'employé est ou sera affecté ne concorde pas du point de vue de la classe que doit suivre l'enfant à charge, de l'employé ou si les conditions de vie au poste sont malsaines pour l'enfant et que l'enfant fréquente un établissement d'enseignement primaire au Canada, le sous-chef peut autoriser le paiement d'une allocation qu'il estime suffisante au titre

- (A) des frais scolaires admissibles,
- (B) des frais raisonnables de chambre et pension pendant les périodes scolaires prévues, et

(C) personal services of laundering and mending

up to the present maximum of \$3,140 for boys and \$2,480 for girls, in respect of any twelve-month period.

(ii) Facilities at the post are compatible.

Where, in the opinion of the deputy head, the primary level educational facilities available at the post where an employee is or will be stationed are compatible for the class, form, or grade to be attended by his dependent child, and living conditions at the post are not unhealthy for that child, and the child attends a primary educational institution in Canada, the deputy head may authorize the payment of admissible education expenses in an amount not to exceed that which would have been the cost of the actual admissible expenses had that employee elected to have his child educated with him at his post under the provisions of section 34.03.

(b) **Secondary Education in Canada**

Where an employee chooses to have his dependent child receive his secondary education at an educational institution in Canada, the deputy head may authorize payment of an allowance which he considers adequate for

- (i) admissible education expenses
- (ii) reasonable board and lodging expenses during time of scheduled instructions, and
- (iii) personal services of laundering and mending

up to the present maximum of \$3,140 for boys and \$2,480 for girls, in respect of any twelve-month period.

34.05 Primary and Secondary Education Away from the Post but not in Canada

(a) Where facilities at the post are not compatible.

Where, in the opinion of the deputy head, the primary or secondary level educational facilities available at the post where an employee is or will be stationed are not compatible for the class, form, or grade to be attended by his dependent child, or living conditions at the post are unhealthy for that child, and the child attends an educational institution away from the post but not in Canada, the deputy head may authorize the payment of an allowance which he considers adequate for

- (i) admissible education expenses
- (ii) reasonable board and lodging expenses during terms of scheduled instruction; and
- (iii) personal services of laundering and mending.

- (C) des frais de service personnel de blanchissage et de raccommodage,

jusqu'à concurrence de \$3,140 pour les garçons et de \$2,480 pour les filles, pour toute période de douze mois.

- (ii) Le système scolaire concorde :

Lorsque, de l'avis du sous-chef, le système scolaire du niveau primaire offert au poste où l'employé est ou sera affecté concorde du point de vue de la classe que doit suivre l'enfant à charge de l'employé, ou si les conditions de vie au poste ne sont pas malsaines pour l'enfant et que l'enfant fréquente un établissement d'enseignement primaire au Canada, le sous-chef peut autoriser le paiement de frais scolaires admissibles pourvu que le montant ne dépasse pas ce qu'aurait été le coût des dépenses admissibles réelles si l'employé avait choisi de faire instruire son enfant près de lui au poste en vertu des dispositions de l'article 34.03.

b) Études secondaires au Canada

Lorsqu'un employé choisit de faire donner à son enfant à charge un enseignement secondaire dans un établissement d'enseignement au Canada, le sous-chef peut autoriser le paiement d'une allocation qu'il estime suffisante au titre

- (i) des frais scolaires admissibles,
- (ii) des frais raisonnables de chambre et pension pendant les périodes scolaires prévues, et
- (iii) des frais de service personnel de blanchissage et de raccommodage,

jusqu'à concurrence de \$3,140 pour les garçons et \$2,480 pour les filles pour toute période de douze mois.

34.05 Études primaires et secondaires hors du poste, mais non au Canada

- a) Lorsque le système scolaire au poste ne concorde pas :

Si, de l'avis du sous-chef, le système scolaire du niveau primaire ou secondaire offert au poste où l'employé est ou sera affecté ne concorde pas du point de vue de la classe que doit suivre l'enfant à charge de l'employé, ou si les conditions de vie au poste sont malsaines pour l'enfant et que l'enfant fréquente un établissement d'enseignement hors du poste mais non au Canada, le sous-chef peut autoriser le paiement d'une allocation qu'il estime suffisante au titre

- (i) des frais scolaires admissibles,
- (ii) des frais raisonnables de chambre et pension pendant les périodes scolaires prévues, et
- (iii) des frais de service personnel de blanchissage et de raccommodage.

The maximum educational allowance payable with respect to that child shall not exceed \$2,000 per twelve-month period unless written approval is granted by the deputy head.

Where a choice of compatible educational facilities is available, the amount of the educational allowance will be based on the most economical of those compatible facilities.

In no case will the allowance exceed the maximum amount of allowance established in this directive for education in Canada.

- (b) Where facilities at the post are compatible.

Where, in the opinion of the deputy head, the primary or secondary educational facilities available at the post are compatible for the class, form, or grade to be attended by the dependent child, and living conditions at the post are not unhealthy for that child, and the child attends an educational institution away from the post but not in Canada, the deputy head may authorize the payment of admissible education expenses in an amount not to exceed that which would have been the cost of the actual admissible expenses had that employee elected to have his child educated with him at his post under the provisions of section 34.03.

Post-Secondary Education in Canada

34.06 The deputy head may authorize reimbursement of the actual shelter expenses incurred by the employee, up to a limit of \$1.50 a day during the academic year, to compensate him for the cost of sheltering a dependent child who

- (a) has graduated from secondary school in Canada or has obtained equivalent educational status abroad, and
- (b) is in full-time attendance during consecutive school terms at any Canadian academic or vocational institution approved by the deputy head.

34.07 The allowance authorized pursuant to section 34.06 may, at the discretion of the deputy head, be paid until the end of the last term commencing prior to the expiration of four years from the date the dependent child

- (a) completed his secondary education, or
- (b) reached age twenty

whichever is the earlier.

Special Expenses

34.08 Where it is a condition of enrolment of a dependent child of an employee who is stationed abroad that a refundable deposit be paid to an educational institution, at a primary or secondary level, the employee shall, at the discretion of the deputy head, be paid an accountable advance equal to the amount of the deposit, which shall be repaid within ten days after the date on which it is due to be refunded by the school.

L'allocation d'instruction maximale payable pour l'enfant ne doit pas dépasser \$2,000 pour une période de douze mois, à moins qu'il n'y ait une autorisation écrite du sous-chef.

S'il y a un choix de systèmes scolaires qui concordent, le montant de l'allocation d'instruction est établi d'après le système le plus économique.

En aucun cas, l'allocation ne dépassera le montant maximal d'allocation établi dans la présente directive pour l'instruction au Canada.

b) Lorsque le système scolaire au poste concorde :

Si, de l'avis du sous-chef, le système scolaire du niveau primaire ou secondaire offert au poste concorde du point de vue de la classe que doit suivre l'enfant à charge, ou si les conditions de vie ne sont pas malsaines pour l'enfant et que l'enfant fréquente un établissement d'enseignement hors du poste mais non au Canada, le sous-chef peut autoriser le paiement de frais scolaires admissibles pourvu qu'ils ne dépassent pas ce qu'aurait été le coût des dépenses admissibles réelles si l'employé avait choisi de faire instruire son enfant près de lui au poste en vertu des dispositions de l'article 34.03.

Études secondaires supérieures au Canada

34.06 Le sous-chef peut autoriser le remboursement des dépenses de logement réelles engagées par l'employé, jusqu'à concurrence de \$1.50 par jour au cours de l'année scolaire, à titre de compensation des frais de logement d'un enfant à charge;

- a) qui a obtenu un diplôme de fin d'études d'une école secondaire au Canada ou qui a obtenu un statut scolaire équivalent à l'étranger, et
- b) qui fréquente à plein temps, durant des périodes scolaires successives, un établissement d'enseignement général ou professionnel canadien approuvé par le sous-chef.

34.07 L'indemnité autorisée en vertu de l'article 34.06 peut, à la discrétion du sous-chef, être versée jusqu'à la fin de la dernière période scolaire dont le début se situe avant l'expiration de la période de quatre ans qui commence

- a) soit à la date où l'enfant à charge a terminé ses études secondaires,
- b) soit à la date où il a atteint l'âge de vingt ans,

si cette dernière date tombe en premier.

Dépenses spéciales

34.08 Lorsque les conditions d'inscription d'un enfant à charge d'un employé en service à l'étranger prévoient le dépôt d'une somme remboursable à une institution d'enseignement, à un niveau primaire ou secondaire, l'employé, à la discrétion du sous-chef, peut recevoir une avance comptable égale au montant de la somme à déposer, qui doit être remboursée dans les dix jours de la date où le dépôt doit être remboursé par l'école.

- 34.09 The deputy head may authorize the payment of admissible education expenses in excess of the limits specified in sections 34.03, 34.04 or 34.05 where,
- (a) the limits are exceeded because expenses for special entrance fees or other non-recurring fees are incurred, and
 - (b) the aggregate of all financial assistance for the education of the child given to the employee in respect of his tour of duty at his post is not likely to exceed the product of the limits specified in sections 34.03, 34.04 or 34.05 and the number of years of his tour of duty.
- 34.10 Where an employee is transferred from one post to another post during any period of twelve months in respect of which he is being paid an educational allowance pursuant to section 34.03, 34.04 or 34.05 the employee may be paid
- (a) where a dependent child continues to attend the educational institution he was attending immediately prior to the transfer of the employee,
 - (i) any amount that would have been payable under section 34.03 during the period that that employee is in receipt of a separation allowance, or
 - (ii) any amount that is payable under section 34.04 or 34.05 for the balance of the twelve-month period, and
 - (b) where the employee incurs expenses in respect of the education of his dependent child at another educational institution, during that twelve-month period, those expenses shall be deemed to have been incurred in respect of a new twelve-month period to be calculated from the commencement of the period in which the employee has been required to incur those expenses.
- 34.11 The provisions of sections 34.03 to 34.10 are available any time after the date on which an employee is officially notified in writing of his impending posting and continue to be available until the end of the last academic year that commenced while the employee was stationed abroad, subject to the limitations specified in section 34.07.

Instructions

- (a) In forming an opinion on the compatibility of the educational facilities available at the post for a particular dependent child of an employee stationed there, the deputy head will take into account the advice of the senior officer as well as the relevant experience of other departments represented at the post. In particular, he will be guided by the objective of providing access for the child of an employee to
 - (i) instruction in his Canadian language at no greater cost than comparable schooling within the province of his residence when serving in his headquarters city;
 - (ii) schooling in a safe and healthful environment;

- 34.09 Le sous-chef peut autoriser le paiement de dépenses scolaires admissibles excédant les limites indiquées aux articles 34.03, 34.04 ou 34.05
- a) quand les limites sont dépassées en raison de frais d'inscription spéciaux ou d'autres frais non périodiques, et
 - b) quand il est peu probable que le montant global de l'aide financière accordée à l'employé pour l'instruction de son enfant, durant sa période de service au poste, dépasse le produit des limites précisées aux articles 34.03, 34.04 ou 34.05 multipliées par le nombre d'années que comprend sa période de service.
- 34.10 Lorsque l'employé est muté d'un poste à un autre au cours de toute période de douze mois pour laquelle il reçoit une allocation d'instruction conformément aux articles 34.03, 34.04 ou 34.05, il peut recevoir,
- a) lorsqu'un enfant à charge continue de fréquenter l'institution d'enseignement qu'il fréquentait juste avant la mutation de l'employé,
 - (i) tout montant qui aurait dû être versé en vertu de l'article 34.03 durant la période où l'employé reçoit une indemnité de séparation, ou
 - (ii) tout montant à verser en vertu des articles 34.04 ou 34.05 pour le reste de la période de douze mois, et
 - b) lorsque l'employé fait des dépenses pour l'éducation de son enfant à charge dans une autre institution d'enseignement au cours de cette période de douze mois, ces dépenses seront jugées avoir été faites à l'égard d'une nouvelle période de douze mois qui se calcule à partir du début de la période dans laquelle l'employé a été obligé de faire ces dépenses.
- 34.11 Les allocations prévues aux articles 34.03 à 34.10 peuvent s'obtenir en tout temps après la date à laquelle un employé est officiellement avisé par écrit de son affectation imminente à un poste et jusqu'à la fin de la dernière année scolaire dont le début se situe pendant la période de service de l'employé à l'étranger, sous réserve des restrictions de l'article 34.07.

Instructions

- a) Pour juger de la concordance du système scolaire offert au poste d'affectation d'un employé pour un enfant à charge en particulier, le sous-chef doit tenir compte de l'avis de l'agent principal et s'appuyer sur l'expérience pertinente des autres ministères représentés au poste. Il doit, en particulier, prendre pour guide l'objectif qu'un employé du service extérieur doit pouvoir offrir à son enfant,
 - (i) une instruction dans la langue officielle au Canada, qui est la sienne, sans qu'il lui en coûte plus cher que ce qu'il lui en coûterait pour donner à son enfant une instruction comparable dans sa province de résidence au cours d'une période de service dans la ville du bureau principal dont il relève;
 - (ii) un enseignement dans un milieu sûr et sain;

- (iii) a curriculum compatible with that of schools within the province of the employee's residence when serving in his headquarters city;
 - (iv) a milieu free of problems arising from racial segregation or hostility to foreigners;
 - (v) freedom from compulsory incompatible religious instruction;
 - (vi) educational facilities where there is no lack of confidence in the school staff, or in the prevailing climate of morality among the school's student population;
 - (vii) educational facilities which will enable the child to continue in his educational stream.
- (b) In determining the amount of any allowance to be paid pursuant to this directive, the department will make an assessment of the total costs (including travel costs) involved in having a child educated at a particular location away from the post and will pay allowances and expenses only up to the most economical combination which will ensure education standards comparable to those within the province of the employee's residence when serving in his headquarters area.
- (c) The accountable advance authorized pursuant to section 34.08 is not meant to cover any deposit towards the dependant's personal expenses.
- (d) For purposes of determining annually on July 1st the maximum amount of educational allowance payable under this directive in respect to children being educated in Canada, the average of the following aggregate costs, weighted by the number of residential students in each school in the list of schools shown in the schedule to this directive, will be used.
- (i) admissible education expenses;
 - (ii) reasonable board and lodging expenses during terms of scheduled instruction; and
 - (iii) personal services of laundering and mending.
- Two figures will be provided, one expressing the maximum authorized for boys, the second for girls.
- (e) For ease of reference, the following table summarizes the present maximum educational allowance which may be authorized under various circumstances.

- (iii) un programme scolaire compatible avec celui qu'utilisent les institutions d'enseignement de sa province de résidence au cours d'une période de service dans la ville du bureau principal dont il relève;
 - (iv) un milieu où il n'y a pas de problèmes de ségrégation raciale ni d'hostilité à l'égard des étrangers;
 - (v) un milieu où l'on n'imposera pas une instruction religieuse incompatible;
 - (vi) des établissements d'enseignements où le personnel enseignant et le climat moral du milieu étudiant inspirent confiance;
 - (vii) un système scolaire qui permettra à l'enfant de poursuivre ses études dans le même milieu éducatif.
- b) Pour déterminer le montant de l'indemnité qui doit être versée conformément à cette directive, le ministère fait une estimation du montant total des frais (y compris les frais de voyage) occasionnés par l'instruction d'un enfant dans une localité particulière ailleurs qu'au poste et paie les indemnités et les dépenses seulement jusqu'à concurrence du montant global le plus économique et capable d'assurer des normes d'éducation comparables à celles qui sont en vigueur dans la province de résidence de l'employé lorsqu'il fait du service dans la zone de son bureau principal.
- c) L'avance comptable autorisée par l'article 34.08 n'est pas destinée à servir de dépôt quelconque fait en vue des dépenses personnelles de la personne à charge.
- d) Afin de déterminer le 1^{er} juillet, chaque année, le montant maximal de l'allocation d'instruction payable en vertu de cette directive pour l'enfant instruit au Canada, on utilisera la moyenne de l'ensemble des coûts suivants, pondérée par le nombre de pensionnaires dans chaque école dont le nom apparaît sur la liste de l'Annexe de cette directive:
- (i) frais scolaires admissibles,
 - (ii) frais raisonnables de chambre et pension pendant les périodes scolaires prévues, et
 - (iii) frais de service personnel de blanchissage et de raccommodage.
- On établira deux chiffres, l'un exprimant le montant maximal autorisé pour les garçons, l'autre pour les filles.
- e) Pour faciliter la consultation, le tableau suivant résume l'allocation d'instruction maximale qui peut être autorisée à l'heure actuelle en diverses circonstances.

TABLE

Education Taken	Where Educational Facilities at the Post are:	Maximum Allowance Payable in respect of:	
		Primary Education	Secondary Education
At the Post		Up to \$2,000	Up to \$2,000
In Canada	Incompatible	Up to \$3,140 for boys and \$2,480 for girls	Up to \$3,140 for boys and \$2,480 for girls
	Compatible	Up to the cost of Education at the post	
Away from the Post but not in Canada	Incompatible	Up to \$2,000 (or up to the Canadian maximum with the approval of the Deputy Head)	
	Compatible	Up to the cost of education at the Post	

TABEAU

Instruction reçue:	Lorsque le système scolaire au poste	Allocation maximale payable pour:	
		Enseignement au niveau primaire	Enseignement au niveau secondaire
Au poste		jusqu'à \$2,000	jusqu'à \$2,000
Au Canada	ne concorde pas	jusqu'à \$3,140 pour les garçons et \$2,480 pour les filles	jusqu'à \$3,140 pour les garçons et \$2,480 pour les filles
	concorde	ne dépassant pas le coût de l'instruction au poste	
Hors du poste mais non au Canada	ne concorde pas	jusqu'à \$2,000 (ou jusqu'au montant maximal canadien, avec l'autorisation de sous-chef)	
	concorde	ne dépassant pas le coût de l'instruction au poste	

SCHEDULE TO DIRECTIVE 34

List of the schools used in the formula outlined in instruction (d) of this directive to determine maximum allowance for education in Canada.

Girl's Schools

1. Bishop Strachan School, Toronto
2. Branksome Hall, Toronto
3. Edgehill Church School, Windsor, N.S.
4. Havergal College, Toronto
5. Mount St. Joseph, London, Ontario
6. Netherwood School for Girls, Rothesay, N.B.
7. Ontario Ladies' College, Whitby, Ontario
8. Queen Margaret's School, Duncan, B.C.

Boy's Schools

1. Ashbury College, Ottawa
2. Appelby College, Oakville, Ontario
3. Assumption College School, Windsor, Ontario
4. Brentwood College, Cobble Hill, B.C.
5. King's College School, Windsor, N.S.
6. Lakefield, Lakefield, Ontario
7. Pickering, Newmarket, Ontario
8. Regina Mundi College, London, Ontario
9. Ridley College, St. Catherines, Ontario
10. Rothesay Collegiate School, Rothesay, N.B.
11. St. Andrews, Aurora, Ontario
12. St. George's School, Vancouver, B.C.
13. St. John's Cathedral Boy's School, Selkirk, Man.
14. St. John's Ravencourt, Winnipeg, Manitoba
15. University School, Victoria, B.C.
16. Upper Canada College, Toronto, Ontario

Co-educational Schools

1. Albert College, Belleville, Ontario
2. Bishop's College — Boys — Lennoxville, P.Q.
Girls — Compton, P.Q.
3. Caronport High School, Caronport, Saskatchewan
4. Luther College, Regina, Saskatchewan

ANNEXE DE LA DIRECTIVE N° 34

Liste des écoles employée pour la formule mentionnée dans l'instruction d) de cette directive afin de déterminer l'allocation maximale pour l'instruction au Canada.

Écoles de filles

1. Bishop Strachan School, Toronto
2. Branksome Hall, Toronto
3. Edgehill Church School, Windsor (N.-E.)
4. Havergal College, Toronto
5. Mount St. Joseph, London (Ontario)
6. Netherwood School for Girls, Rothesay (N.-B.)
7. Ontario Ladies' College, Whitby (Ontario)
8. Queen Margaret's School, Duncan (C.-B.)

Écoles de garçons

1. Ashbury College, Ottawa
2. Appelby College, Oakville (Ontario)
3. Assumption College School, Windsor (Ontario)
4. Brentwood College, Cobble Hill (C.-B.)
5. King's College School, Windsor (N.-E.)
6. Lakefield, Lakefield (Ontario)
7. Pickering, Newmarket (Ontario)
8. Regina Mundi College, London (Ontario)
9. Ridley College, St. Catharines (Ontario)
10. Rothesay Collegiate School, Rothesay (N.-B.)
11. St. Andrews, Aurora (Ontario)
12. St. George's School, Vancouver (C.-B.)
13. St. John's Cathedral Boy's School, Selkirk (Manitoba)
14. St. John's Ravencourt, Winnipeg (Manitoba)
15. University School, Victoria (C.-B.)
16. Upper Canada College, Toronto (Ontario)

Écoles mixtes

1. Albert College, Belleville (Ontario)
2. Bishop's College — Garçons — Lennoxville (Québec)
Filles — Compton (Québec)
3. Caronport High School, Caronport (Saskatchewan)
4. Luther College, Regina (Saskatchewan)

EDUCATION TRAVEL

Introduction

This provision is designed to provide authority for deputy heads to pay the travelling expenses of dependent students from public funds in cases where the provisions of Directive 15 (Relocation) do not apply.

Directive 35

- 35.01 Subject to the provisions of section 35.05 the deputy head may authorize the payment of the travelling expenses incurred by an employee in sending his dependent student to a primary or secondary school
- (a) in cases where the student has been normally residing with the employee, from the employee's residence to an educational institution, or
 - (b) in cases where the student has been and will continue to be educated elsewhere than at the employee's post, from one educational institution to another.
- 35.02 The deputy head may authorize the payment of the travelling expenses incurred by an employee in sending his dependent student to a post-secondary educational institution at a location which has been approved by the deputy head, in cases where that student has normally been residing with the employee, from the employee's residence to the educational institution, up to a limit of the travelling costs that would have been incurred had the dependent student been travelling between the employee's post and his headquarters city.
- 35.03 Where the dependent student of an employee ceases to be in full-time attendance at an educational institution and will not thereafter attend another educational institution on a full-time basis, the deputy head may authorize payment of
- (a) the travelling expenses from the place of the educational institution to the employee's place of duty, subject to the provisions of section 35.04, in respect of a dependent student who
 - (i) is a dependent student as defined in section 2.01 (g) (i), and
 - (ii) will be rejoining the employee's household and residing with him, or
 - (b) the travelling expenses from the place of the educational institution to the employee's headquarters city in respect of a dependent student who
 - (i) is a dependent student as defined in section 2.01 (g) (i)
 - (A) was attending an educational institution outside Canada, and
 - (B) will not be rejoining the employee's household and residing with him, or

VOYAGE AUX FINS D'ÉDUCATION

Introduction

Ces dispositions autorisent les sous-chefs à acquitter sur les fonds publics les dépenses de voyage d'étudiants à charge, dans les cas où les dispositions de la Directive n^o 15 (Déménagement) ne s'applique pas.

Directive n^o 35

- 35.01 Sous réserve des dispositions de l'article 35.05, le sous-chef peut autoriser le paiement des dépenses de voyage que fait un employé pour envoyer un étudiant à charge à une école primaire ou secondaire;
- a) dans les cas où l'étudiant demeurerait normalement avec l'employé, à partir de la résidence de l'employé jusqu'à l'établissement d'enseignement, ou
 - b) dans les cas où l'étudiant qui a suivi ses cours ailleurs qu'au poste de l'employé, continuera de le faire, d'un établissement d'enseignement à un autre.
- 35.02 Le sous-chef peut autoriser le paiement des dépenses de voyage faites par un employé pour envoyer l'étudiant à charge dans un établissement d'enseignement secondaire supérieur dans une localité qui a fait l'objet d'une approbation du sous-chef, dans les cas où l'étudiant demeure normalement avec l'employé, de la résidence de celui-ci à la maison d'enseignement, mais sans dépasser le montant des dépenses de voyage qui auraient été faites si l'étudiant à charge avait voyagé entre le poste de l'employé et la ville du bureau principal de celui-ci.
- 35.03 Lorsque l'étudiant à charge d'un employé cesse de fréquenter un établissement d'enseignement à plein temps et qu'il ne doit pas, par la suite, fréquenter un autre établissement d'enseignement à plein temps, le sous-chef peut autoriser le paiement;
- a) des dépenses de voyage à partir de la localité de l'établissement d'enseignement jusqu'au lieu de travail de l'employé, en tenant compte des dispositions de l'article 35.04, à l'égard d'un étudiant à charge qui,
 - (i) est un étudiant à charge comme le définit l'article 2.01 g) (i), et
 - (ii) retournera dans la famille de l'employé pour y demeurer, ou
 - b) les dépenses de voyage à partir de l'établissement d'enseignement jusque dans la ville du bureau principal de l'employé pour un étudiant à charge qui,
 - (i) est un étudiant à charge comme le définit l'article 2.01 g) (i),
 - (A) fréquentait un établissement d'enseignement à l'extérieur du Canada, et
 - (B) ne retournera pas faire partie du ménage de l'employé pour y demeurer, ou

- (ii) is a dependent student as defined in section 2.01 (g) (ii) attending an educational institution outside of Canada

provided these expenses are incurred within a period of three months from the date on which the child ceased to be in attendance at the educational institution.

- 35.04 The time period limit specified in section 35.03 may be extended to six months in cases where the deputy head is satisfied that the return journey could not have begun within that period due to circumstances over which the employee and the dependent student had no control.
- 35.05 Travelling expenses authorized under sections 35.01 and 35.03 (a) shall not exceed the costs of travelling to the educational institution which in the opinion of the deputy head
- (a) offers compatible educational facilities, and
 - (b) represents the most economical aggregate cost, taking into account the payments authorized by this directive, Directive 34 where applicable, and Directives 36 and 37 and the location of the post at which the employee is or will be assigned.

Except that section 35.05 (a) shall not apply where the dependent student is receiving his secondary education in Canada.

- 35.06 Where the payment of travelling expenses has been authorized by this directive, the deputy head may pay the costs of shipping the dependent student's personal articles provided that
- (a) the total weight of such articles does not exceed 150 lbs. including the maximum allowable weight of accompanying baggage transported free of charge by the carrier, and
 - (b) personal articles in excess of those transported free of charge by the carrier are transported by the most economical means.

- 35.07 The travelling expenses payable pursuant to this directive shall be computed on the basis of the most suitable form of transportation as determined by the deputy head.

Instructions

- (a) These sections should be applied with the necessary degree of flexibility in administering the total system of educational benefits. For example, where a dependent student is not going to take up residence with an employee at his post and attend school there, but will be going from the employee's place of duty prior to his posting directly to the educational institution, the educational travel benefit may be paid at deputy head discretion at any time after the employee has been formally notified in writing of his impending transfer to another place of duty.

- (ii) est un étudiant à charge comme le définit l'article 2.01 g) (ii) qui fréquente un établissement d'enseignement à l'extérieur du Canada

à la condition que ces dépenses soient faites dans la période de trois mois qui suit la date à laquelle l'enfant a cessé de fréquenter l'établissement d'enseignement.

- 35.04 La limite de temps énoncée dans l'article 35.03 peut s'étendre jusqu'à six mois dans les cas où le sous-chef est convaincu que le voyage de retour ne pouvait débiter au cours de cette période en raison de circonstances indépendantes de la volonté de l'employé ou de l'étudiant à charge.
- 35.05 Les dépenses de voyage autorisées par les articles 35.01 et 35.03 a) ne doivent pas être supérieures au coût d'un voyage vers un établissement d'enseignement qui, de l'avis du sous-chef.
- a) offre un système scolaire qui concorde, et
 - b) représente le coût global le plus économique, compte tenu des paiements autorisés par cette Directive, la Directive n° 34 lorsqu'elle s'applique, les Directives n°s 36 et 37 et l'endroit où se trouve le poste auquel l'employé est affecté ou sera affecté.

Excepté que l'article 35.05 a) ne s'applique pas si l'étudiant à charge reçoit son enseignement au niveau secondaire au Canada.

- 35.06 Lorsque le paiement des dépenses de voyage a été autorisé par cette directive, le sous-chef peut payer le coût de l'expédition des objets personnels de l'étudiant à charge qui fait ses études à la condition que;
- a) le poids total de ces objets ne dépasse pas 150 livres, y compris le poids maximal alloué des bagages d'accompagnement que le transporteur transporte gratuitement, et
 - b) que les objets personnels en excédent de ceux qui sont transportés gratuitement soient transportés par les moyens les plus économiques.
- 35.07 Les dépenses de voyage payables en application de cette directive doivent se calculer à partir du moyen de transport le plus convenable que détermine le sous-chef.

Instructions

- a) L'application des articles précédents doit se faire avec le degré de souplesse nécessaire dans la mise en oeuvre de l'ensemble du régime l'allocation d'éducation. Par exemple, lorsque l'étudiant à charge n'ira pas demeurer avec l'employé au poste de celui-ci pour y fréquenter une école, mais se rendra du lieu de travail de l'employé avant l'affectation de celui-ci à un poste, à l'établissement d'enseignement, l'indemnité de voyage aux fins d'éducation peut être versée à la discrétion du sous-chef à n'importe quel moment après que l'employé a reçu un avis officiel par écrit de sa mutation imminente à un autre endroit de travail.

- (b) The rationale of the provisions under section 35.03 is to protect an employee's child being educated elsewhere than at his parent's place of duty from being stranded by virtue only of ceasing to be a dependent student. The Removal Expense Regulations should not be applied to a dependent student returning from an educational institution to a post or to the employee's headquarters city.

- b) Les principes dont s'inspirent les dispositions de l'article 35.03 visent à empêcher l'enfant de l'employé qui fréquente un établissement d'enseignement ailleurs qu'au lieu d'affectation de son père (ou de sa mère) de se trouver dans une situation difficile simplement parce qu'il cesse d'être un étudiant à charge. Le règlement sur les frais de déplacement ne doit pas s'appliquer à un étudiant à charge lorsqu'il revient d'un établissement d'enseignement au poste ou à la ville du bureau principal de l'employé.

STUDENT – FAMILY REUNION TRAVEL

Introduction

To minimize the separation in families where such separation is directly caused by the employee being stationed at a post or where an employee chooses to have his dependent child educated in Canada, the Employer provides for reunion of families at public expense at least once a year.

Directive 36

36.01 Subject to the provisions of section 36.02 the deputy head may approve payment to the employee of travelling expenses incurred in respect of student-family reunion travel for:

- (a) two return trips in a twelve-month period in respect of a dependent student,
 - (i) who is in full-time attendance at a primary educational institution in Canada where educational expenses are being paid under Directive 34 because educational facilities at the post are not compatible;
 - (ii) who is in full-time attendance at a primary or secondary educational institution away from the post but not in Canada where educational expenses are being paid under Directive 34 because educational facilities at the post are not compatible;
 - (iii) who is in full-time attendance at a secondary educational institution in Canada where educational expenses are being paid under Directive 34; and
 - (iv) who is in full-time attendance at a post secondary educational institution in Canada;

and
- (b) one return trip in a twelve-month period in respect of a dependent student who is in full-time attendance at a post-secondary educational institution at a location outside Canada which has been approved by the deputy head;

except that unless written approval to the contrary is given by the deputy head, one of the two trips referred to in paragraph (a) of this section must be for the express purpose of having the dependent child at the employee's post for the long holiday recess.

36.02 The travelling expenses payable pursuant to section 36.01 shall not exceed:

- (a) in respect of a dependent student who is in full-time attendance at a primary educational institution where educational facilities at the post are not compatible, and
- (b) in respect of a dependent student who is in full-time attendance at a secondary educational institution away from the post but not in Canada where educational facilities at the post are not compatible

July 1, 1973

ÉTUDIANTS – CONGÉ DE RÉUNION DE FAMILLE

Introduction

Afin de minimiser la séparation dans les familles lorsqu'une telle séparation est causée directement par l'affectation d'un employé à un poste ou par la décision de cet employé de faire instruire son enfant à charge au Canada, l'employeur permet aux familles de se réunir aux frais de l'État au moins une fois par année.

Directive n° 36

36.01 Sous réserve des dispositions de l'article 36.02, le sous-chef peut approuver le paiement à l'employé de frais de voyage encourus à l'égard d'un étudiant en congé dans sa famille pour

- a) deux voyages aller et retour au cours d'une période de douze mois dans le cas où l'étudiant à charge
 - (i) est inscrit à plein temps dans un établissement d'enseignement primaire au Canada lorsque les frais scolaires sont payés en vertu de la Directive n° 34 parce que le système scolaire au poste ne concorde pas,
 - (ii) est inscrit à plein temps dans un établissement d'enseignement primaire ou secondaire hors du poste mais non au Canada lorsque les frais scolaires sont payés en vertu de la Directive n° 34 parce que le système scolaire au poste ne concorde pas,
 - (iii) est inscrit à plein temps dans un établissement d'enseignement secondaire au Canada lorsque les frais scolaires sont payés en vertu de la Directive n° 34, et
 - (iv) est inscrit à plein temps dans un établissement d'enseignement secondaire supérieur au Canada;

et

- b) un voyage aller et retour au cours d'une période de douze mois dans le cas où l'étudiant à charge est inscrit à plein temps dans un établissement d'enseignement secondaire supérieur situé dans un endroit en dehors du Canada et approuvé par le sous-chef,

sauf qu'à moins d'un avis écrit contraire par le sous-chef, l'un des deux voyages mentionnés à l'alinéa a) de cet article doit servir expressément à faire venir l'enfant à charge au poste de l'employé pour les grandes vacances.

36.02 Les frais de voyage payables en vertu de l'article 36.01 ne doivent pas dépasser,

- a) à l'égard d'un étudiant à charge, inscrit à plein temps dans un établissement d'enseignement primaire, lorsque le système scolaire au poste ne concorde pas, et
- b) à l'égard d'un étudiant à charge, inscrit à plein temps dans un établissement d'enseignement secondaire hors du poste mais non au Canada, lorsque le système scolaire au poste ne concorde pas,

le 1^{er} juillet 1973

the travelling expenses to the educational institution which in the opinion of the deputy head

- (i) offers compatible educational facilities, and
- (ii) represents the most economical aggregate cost, taking into account the payments authorized by this directive, Directive 34 where applicable, and Directives 35 and 37 and the location of the post at which the employee is or will be assigned

and

- (c) in respect of a dependent student who is in full-time attendance at a secondary educational institution in Canada, the cost of travelling to the educational institution which in the opinion of the deputy head represents the most economical aggregate cost, taking into account the payments authorized by this directive, Directive 34 where applicable, and Directives 35 and 37 and the location of the post at which the employee is or will be assigned

and

- (d) in respect of a dependent student who is in full-time attendance at a post-secondary educational institution located in Canada or at a location outside Canada which has been approved by the deputy head,

an amount up to a limit of the travelling expenses that would have been incurred had the dependent student been travelling between the employee's post and his headquarter's city.

36.03 The provision of this directive may be granted at any appropriate time up to and including the last school holiday that commenced before the expiration of four years from the date on which the dependent child

- (a) completed his secondary education, or
- (b) reached age 20

whichever is earlier.

36.04 In lieu of the provisions of section 36.01, the deputy head for reasons acceptable to him may authorize payment of the travelling expenses incurred in respect of the employee, his spouse, or both for a return trip between the employee's post and the educational institution, provided that the amount paid does not exceed the amount that would have been payable pursuant to section 36.02.

36.05 The travelling expenses payable pursuant to this directive shall be computed on the basis of the most suitable form of transportation as determined by the deputy head.

Instructions

- (a) Where expenses are paid to an employee pursuant to section 36.04, the employee is to be debited the appropriate number of leave credits.

les frais de voyage pour se rendre à l'établissement d'enseignement qui, de l'avis du sous-chef,

- (i) offre un système scolaire qui concorde, et
- (ii) représente le coût total le plus économique, compte tenu des paiements autorisés en vertu de cette directive, de la Directive n° 34 s'il y a lieu, et des Directives n^{os} 35 et 37, et compte tenu de lieu du poste où l'employé est ou sera affecté

et

- c) à l'égard d'un étudiant à charge, inscrit à plein temps dans un établissement d'enseignement secondaire au Canada, le coût du voyage pour se rendre à l'établissement d'enseignement qui, de l'avis du sous-chef, représente le coût total le plus économique, compte tenu des paiements autorisés en vertu de cette directive, de la Directive n° 34 s'il y a lieu, et des Directives n^{os} 35 et 37, et compte tenu du lieu du poste auquel l'employé est ou sera affecté

et

- d) à l'égard d'un étudiant à charge, inscrit à plein temps dans un établissement d'enseignement secondaire supérieur situé au Canada ou à un endroit en dehors du Canada et approuvé par le sous-chef,

jusqu'à concurrence du montant des frais de voyage qui auraient été engagés si l'étudiant à charge avait voyagé entre le poste de l'employé et la ville de son administration centrale.

36.03 Cette indemnité peut être accordée en tout temps qui convient jusqu'à et y compris les dernières vacances scolaires qui commencent avant la fin de quatre années calculées à compter de la date où l'enfant à charge

- a) a terminé ses études secondaires, ou
- b) a atteint l'âge de 20 ans,

en prenant celle de ces deux dates qui tombe en premier.

36.04 Au lieu de l'allocation versée aux termes de l'article 36.01, le sous-chef peut, pour des raisons qu'il juge valables, autoriser le paiement des frais de voyage aller et retour engagés par l'employé, son conjoint ou les deux, entre le poste de l'employé et l'établissement d'enseignement, à condition que le montant versé ne dépasse pas celui qui aurait été payable conformément à l'article 36.02.

36.05 Les frais de voyage pouvant être payés en vertu de cette directive sont calculés en fonction du mode de transport le plus approprié de l'avis du sous-chef.

Instructions

- a) Lorsque les frais de voyage sont payés à l'employé en vertu de l'article 36.04, le nombre approprié de jours de congé acquis est imputé à l'employé.

- (b) When considering the financial implications of section 36.04 the travelling expenses of one or both parents, as applicable, are to be compared with the total expenses for all of that employee's children who are being educated away from the post.
- (c) The twelve-month period referred to in this directive shall commence on July 1, 1972.
- (d) In administering this directive, the following interpretation should be noted:

Where the department considers that the Employer's interests would best be served by extending the provisions of this directive to an employee whose dependent children are not residing with him at the post for other than educational reasons, the deputy head may authorize the expenditure in accordance with the following provisions:

- (i) that the extension apply to all employees to whom the Foreign Service Directives apply;
- (ii) that the deputy head report annually to the Treasury Board:
 - a) the number of employees to whom this extension has been made,
 - b) the number of dependent children involved,
 - c) the cost incurred by the extension of these provisions, and
 - d) a brief statement of the reasons why the dependent children are not residing with the employee.
- (e) For ease of reference the following table summarizes student-family reunion travel.

- b) En étudiant les répercussions financières de l'article 36.04, les frais de voyage du père ou de la mère ou de l'un et l'autre, selon le cas, doivent être comparés à l'ensemble des dépenses faites à l'égard de tous les enfants de l'employé qui font leurs études ailleurs qu'au poste de celui-ci.
- c) La période de douze mois mentionnée dans cette directive commence le 1^{er} juillet 1972.
- d) Aux fins d'application de cette directive, l'interprétation suivante doit être respectée:

Lorsque le ministre juge qu'il serait dans l'intérêt de l'employeur d'étendre les dispositions de cette directive à un employé dont les enfants à charge ne demeurent pas avec lui, à son poste, pour des raisons étrangères aux études, le sous-chef peut autoriser la dépense conformément aux dispositions suivantes:

- (i) l'extension doit s'appliquer à tous les employés assujettis aux Directives au service extérieur;
- (ii) le sous-chef doit soumettre au Conseil du Trésor un rapport annuel;
 - a) sur le nombre des employés touchés par l'extension,
 - b) sur le nombre des enfants à charge touchés,
 - c) sur les frais engagés en raison de l'extension de ces dispositions, et
 - d) contenant un bref exposé des raisons pour lesquelles les enfants à charge ne demeurent pas avec l'employé.
- e) Pour faciliter la consultation, le tableau suivant résume les dispositions traitant du voyage de l'étudiant pour congé dans sa famille.

TABLE

Education Taken	Educational Level	Educational Facilities at the post	Student-Family Reunion Trips
In Canada	Primary	Compatible	N/A
		Incompatible	2 return trips in 12 month period
	Secondary	Compatible	2 return trips in 12 month period
		Incompatible	2 return trips in 12 month period
	Post Secondary	Compatible	2 return trips in 12 month period
		Incompatible	2 return trips in 12 month period
Away From the Post, but Not in Canada	Primary	Compatible	N/A
		Incompatible	2 return trips in 12 month period
	Secondary	Compatible	N/A
		Incompatible	2 return trips in 12 month period
	Post Secondary	Compatible	1 return trip in 12 month period
		Incompatible	1 return trip in 12 month period

The twelve-month period shall commence on July 1, 1972.

TABLEAU

Instruction reçue	Niveau d'instruction	Système scolaire au poste	Étudiants — Congé de réunion de famille
Au Canada	primaire	concorde	ne s'applique pas
		ne concorde pas	2 voyages aller et retour par période de 12 mois
	secondaire	concorde	2 voyages aller et retour par période de 12 mois
		ne concorde pas	2 voyages aller et retour par période de 12 mois
	secondaire supérieur	concorde	2 voyages aller et retour par période de 12 mois
		ne concorde pas	2 voyages aller et retour par période de 12 mois
Hors du poste, mais non au Canada	primaire	concorde	ne s'applique pas
		ne concorde pas	2 voyages aller et retour par période de 12 mois
	secondaire	concorde	ne s'applique pas
		ne concorde pas	2 voyages aller et retour par période de 12 mois
	secondaire supérieur	concorde	1 voyage aller et retour par période de 12 mois
		ne concorde pas	1 voyage aller et retour par période de 12 mois

La période de douze mois commence le 1^{er} juillet 1972.

SCHOOL HOLIDAY MAINTENANCE

Introduction

This provision is designed to compensate an employee for the costs of maintaining, during a school holiday recess, a dependent student who is attending an educational institution away from the post.

Directive 37

37.01 The deputy head may authorize reimbursement to an employee for expenses incurred in maintaining during a school holiday recess, a dependent student who is in full-time attendance at

- (a) a primary educational institution in Canada where educational facilities at the post are not compatible,
- (b) a secondary educational institution in Canada, and
- (c) a primary or secondary educational institution away from the post but not in Canada where educational facilities at the post are not compatible.

where an educational allowance is being paid in accordance with Directive 34.

37.02 The expenses authorized in accordance with section 37.01 shall include reasonable and actual costs required for:

- (a) meals and lodging, and
- (b) local transportation to the nearest place where, in the opinion of the deputy head, suitable food and lodging facilities are available, if such facilities are not available at the educational institution

or

- (c) the student to travel and lodge with a relative or family friend during the holiday period provided that the costs involved do not exceed the lesser of:
 - (i) the cost of travelling expenses of the dependent student to and from the employee's post computed on the most suitable form of transportation as determined by the deputy head, or
 - (ii) the cost which would be incurred under (a) and (b) of this section.

37.03 Except in those cases where written approval is given by the deputy head the provisions of this directive will not apply to the long holiday recess.

Instruction

The provision of this directive may be applied to any school holiday recess in which the provisions of Directive 36 have not been used.

July 1, 1973

ENTRETIEN DURANT LES VACANCES SCOLAIRES

Introduction

L'objet de cette allocation est d'indemniser l'employé des frais d'entretien pendant un congé scolaire d'un étudiant à charge qui fréquente un établissement d'enseignement situé loin du poste de l'employé.

Directive n^o 37

37.01 Le sous-chef peut autoriser le remboursement à l'employé des dépenses qu'entraîne l'entretien pendant un congé scolaire de l'étudiant à charge, inscrit à plein temps dans

- a) un établissement d'enseignement primaire au Canada lorsque le système scolaire au poste ne concorde pas,
- b) un établissement d'enseignement secondaire au Canada, et
- c) un établissement d'enseignement primaire ou secondaire hors du poste mais non au Canada lorsque le système scolaire au poste ne concorde pas,

si l'on paie une allocation d'instruction, conformément à la Directive n^o 34.

37.02 Les dépenses autorisées conformément à l'article 37.01 comprennent les montants raisonnables et réels nécessaires

- a) pour la nourriture et le logement, et
- b) pour l'utilisation du mode de transport local pour se rendre à l'endroit le plus rapproché où, de l'avis du sous-chef, l'étudiant peut trouver à se nourrir et à se loger convenablement, s'il ne peut le faire dans son établissement d'enseignement

ou

- c) à l'étudiant pour voyager et se loger chez un parent ou un ami de la famille pendant la période de congé, pourvu que les frais engagés ne dépassent pas le moindre des deux montants suivants:
 - (i) le coût des frais de voyage de l'étudiant à charge pour se rendre au poste de l'employé et en revenir, calculé d'après le moyen de transport le plus convenable déterminé par le sous-chef, ou
 - (ii) le coût des dépenses qui seraient effectuées en vertu des alinéas a) et b) de cet article.

37.03 Sauf dans les cas d'autorisation écrite de la part du sous-chef, les dispositions de cette directive ne s'appliquent pas aux grandes vacances.

Instruction

Les dispositions de cette directive peuvent s'appliquer à tout congé scolaire à l'égard duquel, on n'a pas eu recours aux dispositions de la Directive n^o 36.

le 1^{er} juillet 1973

**Part VI - Medical
and Related Expenses**

**Partie VI - Frais médicaux
et connexes**

PART VI – MEDICAL AND RELATED EXPENSES

PREVENTIVE MEDICAL SERVICES EXPENSES

Introduction

The Employer wishes to ensure through preventive medical services that an employee will not have to terminate a tour of duty abroad because of foreseeable or avoidable illness to himself or his dependants.

Directive 38

38.01 An employee and each dependant who

- (a) is residing with him at the Post, or
- (b) is in full-time attendance at an educational institution outside of Canada and expenses are being paid pursuant to Directives 35, 36 or 37 on his behalf

shall have the right to, or may be required to undergo chest X-ray examination, physical examination and laboratory or special examination as may be required, at the nearest place where suitable facilities exist and the results of such examinations shall be forwarded to the Department of National Health and Welfare.

38.02 On assignment to Canada from a post designated as unhealthy in the Schedule to this directive, an employee and any dependants who resided with him at his post shall have the right to, or may, as a condition of future posting, be required to undergo a medical examination which shall include such specialist services, psychological assessments, X-rays or immunization as required.

38.03 On assignment to Canada from a post not designated as unhealthy in the Schedule to this directive, an employee and any dependants who resided with him at his post may at his request be granted or may as a condition of future posting, be required to undergo a medical examination which shall include such specialist services, psychological assessments, X-rays or immunization as required.

38.04 The medical examinations referred to in sections 38.01, 38.02 and 38.03 and related hospitalization shall be administered in the manner prescribed by the Department of National Health and Welfare, without charge to the employee, by a Canadian government or private medical facility, whichever in the opinion of the deputy head is more appropriate.

38.05 The deputy head shall authorize

- (a) payment of actual and reasonable medical expenses,
- (b) payment of travelling expenses, and
- (c) travel leave

in respect of medical examinations undergone pursuant to sections 38.01, 38.02 and 38.03.

July 1, 1973

PARTIE VI — FRAIS MÉDICAUX ET CONNEXES

FRAIS DE SERVICES MÉDICAUX PRÉVENTIFS

Introduction

L'employeur veut assurer, par des services médicaux préventifs, que l'employé n'aura pas à mettre fin à une période de service à l'étranger à cause d'une maladie prévisible ou évitable qui pourrait le frapper ou frapper les personnes à sa charge.

Directive n^o 38

38.01 L'employé et chacune des personnes à sa charge qui

- a) réside avec lui à son poste, ou
- b) est inscrite à un cours à plein temps à un établissement d'enseignement situé hors du Canada dont les dépenses sont acquittées en son nom en vertu des Directives n^{os} 35, 36 ou 37

ont le droit, parfois l'obligation, de subir des radiographies pulmonaires, des examens médicaux et des examens spéciaux ou de laboratoire pouvant être jugés nécessaires, à l'endroit le plus rapproché où existent des aménagements convenables et les résultats de ces examens sont transmis au ministère de la Santé nationale et du Bien-être social.

38.02 S'il est affecté au Canada alors qu'il se trouve à un poste désigné comme insalubre à l'Annexe de cette directive, l'employé et les personnes à sa charge qui habitaient avec lui à son poste ont le droit, ou peuvent être tenus, comme condition d'une nouvelle affectation, de subir un examen médical comportant les services de spécialistes, les tests psychologiques, les radiographies et l'immunisation jugés nécessaires.

38.03 S'il est affecté au Canada alors qu'il occupe un poste qui n'est pas désigné insalubre à l'Annexe de cette directive, l'employé et les personnes à sa charge qui habitaient avec lui à son poste peuvent obtenir l'autorisation, sur demande de l'employé, ou être obligés, comme condition d'une nouvelle affectation, de subir un examen médical comportant les services de spécialistes, les tests psychologiques, les radiographies et l'immunisation jugés nécessaires.

38.04 Les examens médicaux mentionnés aux articles 38.01, 38.02 et 38.03 et l'hospitalisation résultante se font de la manière prescrite par le ministère de la Santé nationale et du Bien-être social, sans frais pour l'employé, à un service médical du gouvernement canadien ou, si le sous-chef le juge plus approprié, à un service médical privé.

38.05 Le sous-chef autorise

- a) le paiement des frais médicaux raisonnables occasionnés,
- b) le paiement des frais de voyage, et
- c) un congé de voyage

à l'égard des examens médicaux qui ont eu lieu conformément aux articles 38.01, 38.02 et 38.03.

- 38.06 A medical certificate prepared by the Department of National Health and Welfare shall be submitted to the deputy head in respect of any medical examination administered pursuant to sections 38.01, 38.02 and 38.03.
- 38.07 Whenever a medical matter is at issue, the employee shall have the right to have his personal physician's opinion presented to the deputy head.
- 38.08 The deputy head shall take medical reports pursuant to sections 38.06 and 38.07 into account when determining the assignment of an employee.
- 38.09 The deputy head may approve payment of the expenses of a medical examination, laboratory tests and chest X-rays of each servant of an employee, (other than a casual servant) prior to employment and annually thereafter, provided that
- (a) the servant is one who is in frequent close contact with the employee or his dependants, and
 - (b) such costs are not covered by local law.
- 38.10 The deputy head may approve payment of the necessary expenses of immunizing employees, their dependants and servants against communicable disease, provided that
- (a) the immunization is recommended by competent medical authority, and
 - (b) such costs are not covered by local law.
- 38.11 The deputy head may approve payment of the expenses incurred by an employee in securing preventive medicines, provided they have been prescribed by competent medical authority.
- 38.12 Where it is necessary for a medical examination authorized under this directive to be conducted during normal working hours, the employee shall be considered to be on duty for the period of time required for such examination.

Instructions

- (a) The "prescribed manner" of medical examination specified in 38.04 shall be varied as appropriate in consideration of conditions at the post where the employee has served, or in consideration of the previous medical history of the employee or his dependants who are to be examined.
- (b) Expenses incurred by the employee pursuant to sections 38.01, 38.02, 38.03, 38.09, 38.10 and 38.11 shall not be a charge against the employee's plan of health and hospitalization insurance.
- (c) The "competent medical authority" referred to in 38.10 and 38.11 may be a roster doctor or any other person acceptable to the deputy head — e.g., a public health officer.

- 38.06 Un certificat médical établi par le ministère de la Santé nationale et du Bien-être social portant sur tout examen médical dispensé en vertu des articles 38.01, 38.02 et 38.03, est soumis au sous-chef.
- 38.07 L'employé a le droit de soumettre au sous-chef l'avis de son médecin personnel sur toute question d'ordre médical qui peut se poser à son sujet.
- 38.08 Le sous-chef tient compte des rapports médicaux relatifs aux articles 38.06 et 38.07 en décidant de l'affectation de l'employé.
- 38.09 Le sous-chef peut approuver le paiement des frais d'examen médical, de tests de laboratoire et de radiographies pulmonaires subis par chaque domestique de l'employé (les domestiques occasionnels exceptés), avant son entrée en fonction et chaque année par la suite, pourvu
- a) que le domestique soit fréquemment en contact étroit avec l'employé ou les personnes à la charge de celui-ci, et
 - b) que ces frais ne soient pas acquittés en vertu des lois du pays où l'employé est affecté.
- 38.10 Le sous-chef peut approuver le paiement des frais nécessaires d'immunisation des employés, des personnes à leur charge et de leurs domestiques, contre une maladie contagieuse pourvu
- a) qu'une autorité médicale compétente recommande cette immunisation, et
 - b) que ces frais ne soient pas acquittés en vertu des lois du pays où l'employé est affecté.
- 38.11 Le sous-chef peut approuver le paiement des dépenses faites par un employé pour se procurer des médicaments préventifs, pourvu qu'une autorité médicale compétente ait prescrit ces médicaments.
- 38.12 Lorsqu'il faut qu'un examen médical autorisé par cette directive ait lieu durant les heures normales de travail, l'employé sera considéré en service durant la période de temps requise pour cet examen.

Instructions

- a) La «manière prescrite» dans le cas de l'examen médical dont il est question à l'article 38.04, sera modifiée s'il y a lieu, en fonction des conditions au poste où l'employé a été en service, ou des antécédents médicaux de l'employé ou des personnes à sa charge qui doivent se présenter à cet examen.
- b) Les dépenses faites par l'employé aux termes des articles 38.01, 38.02, 38.03, 38.09, 38.10 et 38.11 ne sont pas imputables à son régime d'assurance-santé et d'assurance-hospitalisation.
- c) L'«autorité médicale compétente» dont il est question aux articles 38.10 et 38.11 peut être un médecin attitré ou toute autre personne que le sous-chef juge acceptable, par exemple un agent des services d'hygiène publique.

- (d) The medical examinations referred to in 38.02 and 38.03 may be given where an employee is on a period of leave or temporary duty contiguous to undertaking his assignment in Canada.
- (e) The medical examinations referred to in 38.03 shall normally be provided where
 - (i) the employee has had a previous period of service at an unhealthy post, or has been otherwise exposed to unhealthy conditions at a post and,
 - (ii) a reasonable period of time has passed since the last medical examination of himself or his dependants.
- (f) Where, after taking into account any medical opinion provided to him, the deputy head determines that an employee cannot be posted, he shall inform the employee that he cannot be posted for medical reasons.
- (g) Travel leave shall only be granted during normal working hours where it is not possible for the employee to travel during non-working hours.
- (h) For the purposes of this directive, the posts listed in the attached schedule are classed as unhealthy on the advice of the Department of National Health and Welfare.

An unhealthy post is one where personnel are exposed to and may develop illnesses or diseases of a nature they would either not develop or would be unlikely to develop in Canada.

Several factors may exist alone or in combination which determine whether a post is unhealthy in the light of this definition. These include the diseases of the region, the climate, including the altitude, and the living and working conditions for Canada-based personnel and their dependants.

Health includes mental health, and conversely, illness includes mental illness.

- d) Les examens médicaux dont il est question aux articles 38.02 et 38.03, peuvent avoir lieu alors qu'un employé est en congé ou qu'il exerce une fonction temporaire en attendant son affectation au Canada.
- e) Les examens médicaux dont il est question à l'article 38.03 ont lieu normalement
 - (i) si l'employé a déjà été en service à un poste insalubre ou s'il a été par ailleurs exposé à des conditions malsaines à un poste, et
 - (ii) si un laps de temps raisonnable s'est écoulé depuis le dernier examen médical de l'employé ou des personnes à sa charge.
- f) Si le sous-chef décide, après avoir tenu compte des opinions médicales qu'on lui a communiquées, qu'un employé ne peut être affecté à un poste, il informera celui-ci qu'il ne peut être affecté à un poste pour des raisons d'ordre médical.
- g) Le congé de voyage n'est accordé durant la durée normale du travail que s'il n'est pas possible à l'employé de voyager avant ou après ses heures de travail.
- h) Aux fins de cette directive, les postes énumérés dans l'Annexe ci-jointe sont classés comme insalubres sur le conseil du ministère de la Santé nationale et du Bien-être social. Est insalubre un poste où le personnel est exposé à des maladies qu'il peut contracter mais qu'il ne contracterait pas ou probablement pas au Canada.

Divers facteurs peuvent exister, seuls ou combinés, déterminant si un poste est insalubre selon la définition ci-dessus: par exemple, les maladies sévissant dans une région, le climat, y compris l'altitude, ainsi que les conditions de vie et de travail des employés venant du Canada et des personnes à leur charge.

Les notions de santé et de maladie englobent la santé et la maladie mentales.

SCHEDULE TO DIRECTIVE 38

UNHEALTHY POSTS

Abidjan, Ivory Coast	Lagos, Nigeria
Accra, Ghana	Lima, Peru
Addis-Ababa, Ethiopia	Lusaka, Zambia
Algiers, Algeria	Manila, Philippines
Ankara, Turkey	Mexico City, Mexico
Bangkok, Thailand	Moscow, U.S.S.R.
Beirut, Lebanon	Nairobi, Kenya
Bogota, Colombia	New Delhi, India
Brasilia, Brazil	Niamey, Niger
Budapest, Hungary	Peking, P.R.C.
Cairo, U.A.R.	Port-au-Prince, Haïti
Caracas, Venezuela	Port of Spain, Trinidad
Colombo, Sri Lanka	Prague, Czechoslovakia
Dacca, Bangladesh	Rabat, Morocco
Dakar, Senegal	Rio de Janeiro, Brazil
Dar es Salaam, Tanzania	Saigon, Republic of Vietnam
Djakarta, Indonesia	San José, Costa Rica
Georgetown, Guyana	Sao Paulo, Brazil
Guatemala City, Guatemala	Singapore
Havana, Cuba	Tehran, Iran
Hong Kong	Tel Aviv, Israel
Islamabad, Pakistan	Tunis, Tunisia
Kingston, Jamaica	Warsaw, Poland
Kinshasa, Zaire	Vientienne, Laos
Kuala Lumpur, Malaysia	Yaoundé, Cameroun

Notwithstanding the provisions of Section 51 of the Public Service Staff Relations Act, revisions to this schedule shall not constitute a change in terms and conditions of employment for employees subject to the Foreign Service Directives.

ANNEXE DE LA DIRECTIVE N° 38**POSTES INSALUBRES**

Abidjan, Côte-d'Ivoire	Lagos, Nigeria
Accra, Ghana	Lima, Pérou
Addis-Abéba, Éthiopie	Lusaka, Zambie
Alger, Algérie	Manille, Philippines
Ankara, Turquie	Mexico, Mexique
Bangkok, Thaïlande	Moscou, U.R.S.S.
Beyrouth, Liban	Nairobi, Kenya
Bogota, Colombie	New Delhi, Inde
Brasilia, Brésil	Niamey, Niger
Budapest, Hongrie	Pékin, R.P.C.
Le Caire, R.A.U.	Port-au-Prince, Haïti
Caracas, Venezuela	Port of Spain, Trinité
Colombo, Sri Lanka	Prague, Tchécoslovaquie
Dacca, Bangladesh	Rabat, Maroc
Dakar, Sénégal	Rio de Janeiro, Brésil
Dar es-Salaam, Tanzanie	San José, Costa Rica
Djakarta, Indonésie	Sao Paulo, Brésil
Georgetown, Guyane	Saigon, République du Vietnam
Guatemala, Guatemala	Singapour
La Havane, Cuba	Téhéran, Iran
Hong Kong	Tel-Aviv, Israël
Islamabad, Pakistan	Tunis, Tunisie
Kingston, Jamaïque	Varsovie, Pologne
Kinshasa, Zaïre	Vientienne, Laos
Kuala Lumpur, Malaisie	Yaoundé, Cameroun

Nonobstant les dispositions de l'article 91 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, les révisions de cette Annexe ne constituent pas un changement des conditions d'emploi des employés assujettis aux Directives au service extérieur.

SPECIAL HEALTH CARE EXPENSES

Introduction

An employee or his dependants may suffer an illness or an injury attributable to conditions at his post and which is of a type, the incidence of which is greater than in Canada. In these instances the Employer undertakes to pay related out-of-pocket expenses incurred pursuant to consultation with a medical practitioner or dentist acceptable to the Employer.

Directive 39

39.01 In this directive, 'dependants' are each dependant who

- (a) is residing with the employee at his post, or
- (b) is in full-time attendance at an educational institution outside of Canada and in respect of whom expenses are paid pursuant to Directives 35, 36 or 37.

39.02 Where the deputy head is satisfied that an employee has incurred expenses for health care, drugs or dental care in respect of himself and his dependants, because of

- (a) an illness due to conditions at a location where he or his dependants are or have been residing and which is of a type, the incidence of which is greater than in Canada, or
- (b) an injury stemming from an event at a location where he or his dependants are or have been residing, and which would not normally occur in Canada,

the deputy head shall authorize reimbursement to the employee of the amount specified in section 39.03.

39.03 The reimbursable amount is the lesser of the amount over and above

- (a) that for which the employee would be eligible if he were a participant in the Group Surgical-Medical Plan or the Outside Canada Hospital Plan, or
- (b) that which the employee is eligible to receive from any other plan of health or dental care insurance in which he may be a participant,

except that there shall be no reimbursement unless the expenses have been incurred pursuant to consultation with a medical or dental practitioner acceptable to the deputy head.

39.04 In reviewing claims for payment pursuant to section 39.02, the deputy head shall seek the advice of the Department of National Health and Welfare in order to satisfy himself that the illness or injury is attributable to conditions at a post.

July 1, 1973

FRAIS DE SOINS DE SANTÉ SPÉCIAUX

Introduction

Il peut arriver qu'un employé ou les personnes à sa charge contractent une maladie ou subissent une lésion qui tient aux conditions du poste auquel il est affecté et qui est d'un genre dont l'incidence est plus prononcée qu'au Canada.

L'employeur s'engage alors à payer les dépenses courantes assumées par l'employé par suite de la consultation d'un praticien ou d'un dentiste que l'employeur juge acceptable.

Directive n^o 39

39.01 Aux fins de la présente directive, le terme «personne à charge» désigne chaque personne à charge qui

- a) réside avec l'employé au poste de celui-ci, ou
- b) suit un cours à plein temps dans une maison d'enseignement située hors du Canada, dont les dépenses sont acquittées en vertu des Directives n^{os} 35, 36 et 37.

39.02 Une fois que le sous-chef s'est assuré que l'employé a fait des dépenses pour des soins de santé, des médicaments ou des soins dentaires, pour lui-même ou les personnes à sa charge, à cause

- a) d'une maladie attribuable aux conditions du lieu où lui ou les personnes à sa charge ont résidé ou résident encore et qui est d'un genre dont l'incidence est plus marquée qu'au Canada, ou
- b) d'une lésion résultant d'un événement survenu à l'endroit où lui ou les personnes à sa charge ont résidé ou résident encore, et qu'ils n'auraient pas subie normalement au Canada,

le sous-chef autorise le remboursement à l'employé du montant mentionné à l'article 39.03.

39.03 Le montant remboursable est le moindre des montants excédant

- a) celui auquel l'employé aurait droit s'il bénéficiait du régime d'assurance collective médicale-chirurgicale ou du régime d'assurance-hospitalisation hors du Canada, ou
- b) celui que l'employé a droit de recevoir en vertu de tout autre régime d'assurance soins-médicaux ou dentaires dont il est bénéficiaire,

mais il n'y a remboursement que si les dépenses ont été faites après consultation d'un médecin ou un dentiste exerçant, que le chef agréé;

39.04 Quand il examine les demandes de remboursement présentées en vertu de l'article 39.01, le sous-chef doit demander l'avis du ministère de la Santé nationale et du Bien-être social afin de s'assurer que la maladie ou la lésion est attribuable aux conditions qui règnent au lieu d'affectation.

le 1^{er} juillet 1973

- 39.05 The employee shall have the right to have his personal physician's opinion on whatever medical matter is at issue presented to the deputy head.
- 39.06 In respect of medical expenses described in section 39.02, where the employee's personal physician provides the deputy head with a medical opinion, the deputy head shall take that opinion into account in reviewing claims for payment.
- 39.07 Where an employee's medical, hospital or dental care insurance under the Group Surgical-Medical Plan or the Outside Canada Hospital Plan is exhausted by expenses incurred as a result of an illness or injury described in section 39.02, the deputy head shall authorize payment of the amounts that would have been paid under such plans until such time as the employee's normal coverage is re-established.
- 39.08 The health care and dental care referred to in this directive may include reasonable para-medical services, provided that they have been recommended pursuant to consultation with a roster physician or dentist or other physician or dentist acceptable to the deputy head.

Instruction

- (a) The excess amounts payable under section 39.02 shall be calculated as though the employee and his dependants are insured by the G.S.M.I.P. or O.C.H.P. and include the employee's deductible share of expenses.

- 39.05 L'employé a le droit de faire transmettre à son sous-chef l'avis de son médecin personnel sur toute question d'ordre médical qui peut se poser à son sujet.
- 39.06 Pour ce qui est des frais médicaux mentionnés à l'article 39.02, lorsque le médecin personnel de l'employé fournit au sous-chef une opinion médicale, celui-ci en tient compte en examinant la demande de paiement.
- 39.07 Si l'assurance soins-médicaux, hospitaliers ou dentaires de l'employé, contractée en vertu du régime d'assurance collective médicale-chirurgicale ou du régime d'assurance-hospitalisation hors du Canada, est épuisée par suite de dépenses entraînées par une maladie ou une lésion du genre dont il est question à l'article 39.02, le sous-chef autorise le paiement des montants qui auraient été payés en vertu de ces régimes en attendant le rétablissement de la protection normale de l'employé.
- 39.08 Les soins médicaux et dentaires dont il est question dans la présente directive peuvent inclure des services paramédicaux raisonnables, pourvu qu'ils aient été recommandés après consultation d'un médecin ou d'un dentiste attitré ou autre médecin ou dentiste que le sous-chef juge acceptable.

Instruction

- a) Les montants excédentaires exigibles en vertu de l'article 39.02 sont calculés comme si l'employé et les personnes à sa charge étaient assurés par le Régime d'assurance collective médicale-chirurgicale et par le Régime d'hospitalisation hors du Canada, et comprennent la part des frais déductibles imputable à l'employé.

NORMAL HEALTH CARE EXPENSES

Introduction

At some locations outside Canada the levels of local charges for health care and drugs may exceed those permissible under the employee's Public Service Group Surgical-Medical Insurance Plan (G.S.M.I.P.) or Outside Canada Hospital Plan (O.C.H.P.). Accordingly, where the illness or injury is of a kind normally encountered in Canada, the Employer undertakes to pay the amount in excess of the amount which would be approved by the G.S.M.I.P. or O.C.H.P., provided that the expenses involved were incurred pursuant to consultation with a medical practitioner acceptable to the Employer.

Directive 40

40.01 In this directive, 'dependants' are each dependant who

- (a) is residing with the employee at his post, or
- (b) is in full-time attendance at an educational institution outside of Canada and in respect of whom expenses are paid pursuant to Directives 35, 36 or 37.

40.02 Where an employee has incurred expenses for health care and drugs in excess of eligible expenses under the Group Surgical-Medical Insurance Plan or the Outside Canada Hospital Plan, in respect of himself and his dependants, the deputy head may authorize reimbursement to the employee of the amount in excess, provided that

- (a) the employee pays his deductible share under the Group Surgical-Medical Plan and the Outside Canada Hospital Plan or the share he would have paid if he and his dependants have been insured under these plans, and
- (b) the expenses involved have been incurred pursuant to consultation with a medical practitioner acceptable to the deputy head.

40.03 The amount payable under section 40.02 shall not exceed the amount over and above that which the employee is eligible to receive from any other plan of health insurance in which he may be a participant.

40.04 The health care referred to in this directive may include para-medical care and the services of medical specialists, provided that they have been recommended pursuant to consultation with a medical practitioner acceptable to the deputy head.

Instructions

- (a) Each post will compile a roster of qualified local medical practitioners whom personnel at the post may consult. The roster should include internists, obstetricians, paediatricians and general practitioners.
- (b) Employees will be required to submit receipted accounts showing the differences between their actual expenses and those admissible under the G.S.M.I.P., O.C.H.P. or their plan of health or hospitalization insurance.

July 1, 1973

FRAIS MÉDICAUX ORDINAIRES

Introduction

À certains endroits, à l'étranger, le coût des soins et des médicaments peut dépasser les plafonds prévus par le Régime d'assurance collective chirurgicale-médicale de la Fonction publique (R.A.C.C.M.) ou par le Régime d'hospitalisation (hors du Canada) (R.H.H.C.). En conséquence, si la maladie ou la blessure est d'une espèce qui se rencontre normalement au Canada, l'employeur s'engage à payer le montant qui dépasse le plafond prévu par le R.A.C.C.M. ou par le R.H.H.C., pourvu que les dépenses résultent d'une consultation chez un praticien agréé par l'employeur.

Directive n^o 40

- 40.01 Dans la présente directive, on entend par «personne à charge», toute personne qui, étant à la charge de l'employé,
- a) réside avec lui au poste, ou
 - b) suit à plein temps les cours d'une maison d'enseignement située hors du Canada et dont les frais sont payés en vertu des Directives n^{os} 35, 36 ou 37.
- 40.02 Lorsque l'employé subit des frais médicaux — soins et médicaments — pour lui-même ou les personnes à sa charge, et que ces frais dépassent le plafond fixé par le Régime d'assurance collective chirurgicale-médicale ou par le Régime d'hospitalisation (hors du Canada), le sous-chef peut lui accorder le remboursement du montant excédentaire pourvu
- a) qu'il paie la fraction déductible prévue par le Régime d'assurance collective chirurgicale-médicale ou par le Régime d'hospitalisation (hors du Canada) ou la part qui lui aurait incombé si lui-même ou les personnes à sa charge avaient été affiliés à ces régimes, et
 - b) que lesdits frais résultent d'une consultation chez un praticien approuvé par le sous-chef.
- 40.03 Le montant payable au titre de l'article 40.02 ne peut dépasser celui que l'employé est susceptible de recevoir de tout autre régime d'assurance-maladie auquel il pourrait être affilié.
- 40.04 Les soins médicaux visés dans la présente directive peuvent inclure les soins paramédicaux et les services de spécialistes sous réserve qu'ils résultent d'une consultation chez un praticien approuvé par le sous-chef.

Instructions

- a) À chaque poste doit être dressée une liste des praticiens locaux compétents que le personnel du poste peut consulter. La liste doit comprendre des spécialistes en médecine interne, des obstétriciens, des pédiatres et des omnipraticiens.
- b) Les employés doivent produire des comptes acquittés montrant la différence entre les dépenses effectivement faites et celles autorisées par le R.A.C.C.M., le R.H.H.C. ou par leur propre régime d'assurance-maladie ou d'assurance-hospitalisation.

MEDICAL TRAVEL

Introduction

At a number of locations abroad the standards of medical care and the extent of treatment facilities or specialist services are inadequate by comparison with Canada. The Medical Travel provision is designed to ensure that employees and their dependants have access to necessary and suitable health care facilities and services.

Directive 41

41.01 In this directive 'dependants' are each dependant who

- (a) is residing with the employee at his post, or
- (b) is in full-time attendance at an educational institution outside of Canada and in respect of whom expenses are paid pursuant to Directives 35, 36 or 37.

41.02 Where the deputy head is satisfied that necessary and suitable health care facilities or services are not locally available for an employee and his dependants he may approve payment of

- (a) travel leave in respect of the employee,
- (b) travelling expenses during travelling time for an employee or his dependants and, where the need is certified by a qualified medical practitioner, for an escort, to and from the location of the employee or his dependants and the nearest suitable place where the required health care is available,
- (c) living expenses during out-patient treatment for the employee or his dependants and, where the need is certified by a qualified medical practitioner, for an escort, and
- (d) living expenses for an escort, where the need is certified by a qualified medical practitioner, where the employee or his dependant is receiving in-patient treatment and it is either desirable or more economical to have the escort remain at the treatment centre for the duration of the treatment period

but, where it is not necessary for the escort to remain with the person being treated, travelling expenses may be paid for an escort to make a second trip to and from the treatment centre at the conclusion of the treatment period.

41.03 Where it is necessary for a medical examination authorized under this directive to be conducted during normal working hours, the employee shall be considered to be on duty for the period of time required for such examination.

41.04 The health care facilities or services referred to in this directive may include dental care, and reasonable para-medical care.

VOYAGE POUR SOINS MÉDICAUX

Introduction

Dans certains endroits à l'étranger, les soins médicaux et les possibilités de traitement ou de recours aux spécialistes ne répondent pas aux normes canadiennes. La disposition relative au voyage pour soins médicaux a pour but de permettre aux employés et aux personnes à leur charge d'avoir accès au besoin à des installations et à des services médicaux convenables.

Directive n^o 41

41.01 Dans cette directive, l'expression «personnes à charge» désigne chaque personne à charge qui

- a) réside avec l'employé à son poste, ou
- b) est inscrite à plein temps dans une maison d'enseignement située hors du Canada et à l'égard de laquelle les dépenses sont payées aux termes des Directives n^{os} 35, 36 ou 37.

41.02 Quand le sous-chef s'est assuré qu'il n'est pas possible de trouver, là où habitent l'employé et les personnes à sa charge, les installations ou les services de santé convenables qui sont nécessaires, il peut autoriser le paiement des frais suivants:

- a) congé de voyage pour l'employé,
- b) frais de voyage aller et retour durant le temps de voyage pour l'employé ou pour les personnes à sa charge et, si le besoin en est attesté par un médecin exerçant qualifié, pour la personne qui l'accompagne, entre le lieu où réside l'employé ou les personnes à sa charge et l'endroit le plus rapproché où peuvent être obtenus les soins de santé voulus,
- c) frais de subsistance durant le traitement externe pour l'employé ou les personnes à sa charge et, si un médecin exerçant qualifié en a attesté la nécessité, pour la personne qui l'accompagne, et
- d) frais de subsistance pour la personne qui accompagne le malade, si un médecin exerçant qualifié en a attesté la nécessité, lorsque l'employé ou la personne à sa charge est hospitalisée qu'il est souhaitable ou plus économique que la personne qui accompagne le malade, reste sur place pour la durée du traitement

mais, s'il n'est pas nécessaire que la personne qui accompagne le malade, reste près de lui, les frais occasionnés par un second voyage aller et retour, entrepris à l'issue du traitement, en provenance ou à destination du centre de traitement, pourront être remboursés.

41.03 Quand un examen médical autorisé aux termes de cette directive doit avoir lieu durant les heures normales de travail, l'employé sera censé avoir exercé ses fonctions pendant la période de temps nécessaire à l'examen.

41.04 Les installations ou les services de santé dont il est question dans cette directive, peuvent comprendre des installations ou services ou pour les soins dentaires et les soins para-médicaux raisonnables.

- 41.05 Where the deputy head approves the payment of travelling expenses under section 41.02 in respect of the wife of an employee who travels to the nearest suitable place where her confinement may take place, he may also approve the payment of her living expenses both before and after the confinement where:
- (a) the visa or other re-entry regulations of the host country in which the employee is stationed oblige his wife to delay her return to his post beyond the time when she would be fit to travel; and/or
 - (b) the common carrier approved by the deputy head as providing the most suitable and appropriate means of transportation, taking into account such factors as he deems relevant, requires the employee's wife as a matter of company policy to travel before the time when her confinement is expected to commence.
- 41.06 The deputy head may approve payment of travelling expenses during travelling time for children who are obliged to accompany their expectant mother whose travelling expenses to the nearest suitable place where her confinement takes place, are approved under section 41.02. In approving payment of travelling expenses for children in these circumstances, the deputy head will consider each case on its own merits taking into account such factors as the ages of the children accompanying the mother and availability and cost of local sitting services.

Instructions

- (a) Travel leave shall only be granted during normal working hours where it is not feasible for the employee to travel during non-working hours.
- (b) The deputy head shall satisfy himself that suitable health care facilities are not available at a place by reference to the advice of a roster doctor, an official of the Department of National Health and Welfare or other qualified medical practitioner. An assessment of the suitability of treatment centres should also take into account cultural, social and political factors.
- (c) The need for an escort to remain with the person being treated at the treatment centre will vary with the circumstances. For example, if the person being treated is a small child, it may be necessary or desirable for an escorting parent to remain with the child throughout the treatment period. On the other hand, if it is not necessary for the escort to remain with the person being treated, it may be cheaper to have the escort make a second trip to the treatment centre at the conclusion of the treatment period, rather than to pay living expenses throughout the treatment period.
- (d) This directive may be applied to other cases of a medical nature at the discretion of the deputy head. An annual report of those instances where such discretion has been used will be submitted to the Treasury Board.

- 41.05 Lorsque le sous-chef approuve le paiement des frais de voyage, en vertu de l'article 41.02, pour la femme d'un employé qui se rend dans le centre convenable le plus proche pour y accoucher, il peut également approuver le paiement de ses frais de subsistance avant et après l'accouchement au cas où
- a) les formalités de visa et autres formalités de rentrée dans le pays où l'employé travaille empêcheraient sa femme de le rejoindre à son poste dès qu'elle est en état de voyager, et/ou
 - b) le transporteur public que le sous-chef a autorisé comme étant le plus à même de fournir le moyen de transport le plus convenable et le plus approprié, en tenant compte de facteurs que le sous-chef juge pertinents, demande, conformément à la pratique suivie par la société, que la femme de l'employé effectue le déplacement avant le début de la période prévue pour l'accouchement.
- 41.06 Le sous-chef peut approuver le paiement des frais de voyage pendant le temps de voyage pour les enfants devant accompagner leur mère enceinte dont le paiement des frais de voyage jusqu'au centre convenable le plus proche où elle doit accoucher est approuvé en vertu de l'article 41.02. En approuvant le paiement des frais de voyage pour les enfants dans ces circonstances, le sous-chef doit examiner le bien-fondé de chacun des cas en tenant compte de facteurs tels que l'âge des enfants accompagnant la mère ainsi que l'accessibilité et le coût des services de garde d'enfants.

Instructions

- a) Le congé pour voyage n'est accordé durant la durée normale de travail que lorsque l'employé ne peut pas voyager avant ou après.
- b) Pour s'assurer qu'aucune installation convenable n'existe à un certain endroit, le sous-chef prendra l'avis d'un médecin autorisé, d'un fonctionnaire du ministère de la Santé nationale et du Bien-être social, ou de tout autre praticien qualifié. Pour déterminer si un centre de traitement est convenable, on doit également tenir compte des facteurs culturels, sociaux et politiques.
- c) La nécessité pour la personne qui l'accompagne de demeurer auprès de la personne traitée est dictée par les circonstances. Par exemple, si celle-ci est un enfant en bas âge, il peut être nécessaire ou souhaitable que le père ou la mère qui l'accompagne demeure avec lui durant toute la période de traitement. D'autre part, s'il n'est pas nécessaire que la personne qui accompagne le malade demeure avec lui, il sera peut-être moins coûteux de permettre à cette personne de faire un second voyage au centre de traitement à l'issue de la période de traitement que de payer ses frais de subsistance durant tout ce temps.
- d) Cette directive peut, à la discrétion du sous-chef, s'appliquer à d'autres situations comportant des aspects médicaux. Un rapport annuel faisant état de ces cas où le sous-chef a exercé un tel pouvoir doit être présenté au Conseil du Trésor.

MEDICAL EXPENSE ADVANCE

Introduction

At posts abroad, doctors and hospitals may not be prepared to wait for payment from medical or hospitalization insurance plans. Accordingly, where the employee can demonstrate that he is eligible for future reimbursement for his or his dependant's health care expenses, either via a plan of insurance or pursuant to the Foreign Service Directives, the Employer will make an advance to the employee for the purpose of paying medical expenses.

Directive 42

- 42.01 Where an employee incurs expenses for health care on behalf of himself or his dependants and is eligible for payments under a surgical-medical or hospital plan or the Foreign Service Directives, the deputy head may authorize an advance to him, to the extent of such expenses, provided that the loan is not less than \$100.
- 42.02 Except as provided in section 42.03 such advance shall be repaid immediately following receipt by the employee for payment for the expenses in respect of which the advance was made, or six months from the date of the advance, whichever is earlier.
- 42.03 Where the deputy head is satisfied that exceptional circumstances prevent an employee from repaying the advance granted pursuant to section 42.01 within the required period, he shall grant
- (a) an extension of up to three months on all or part of the advance, and
 - (b) successive three-month extensions on all or part of the advance as required.

AVANCE POUR FRAIS MÉDICAUX

Introduction

Dans les postes à l'étranger, il peut arriver que les médecins et les hôpitaux ne soient pas disposés à attendre que leurs services soient payés par les régimes d'assurance médicale ou hospitalière. En conséquence, si l'employé peut prouver qu'il remplit les conditions prévues pour le remboursement des dépenses occasionnées par les soins que lui-même ou les personnes à sa charge ont reçus, que le remboursement soit fait en vertu d'un régime d'assurance ou des Directives au service extérieur, l'employeur lui consentira une avance pour lui permettre de payer les frais médicaux.

Directive n° 42

- 42.01 Si l'employé a fait des dépenses pour des soins destinés à lui-même ou aux personnes à sa charge, et qu'il remplit les conditions de remboursement prévues par un régime d'assurance chirurgicale-médicale ou hospitalière, ou aux Directives au service extérieur, le sous-chef peut lui autoriser une avance jusqu'à concurrence de ses dépenses, pourvu que le prêt ne soit pas inférieur à \$100.
- 42.02 Sauf pour le cas prévu à l'article 42.03, cette avance doit être remboursée dès réception par l'employé du paiement des dépenses pour lesquelles elle a été consentie, ou six mois après la date de l'avance, si cette seconde date tombe en premier.
- 42.03 Quand le sous-chef est convaincu que des circonstances exceptionnelles empêchent l'employé de rembourser dans le délai prescrit l'avance qui lui a été consentie en vertu de l'article 42.01, il peut accorder,
- a) une prolongation du délai de remboursement allant jusqu'à trois mois, pour la totalité ou une partie de l'avance, et
 - b) des prolongations successives de trois mois pour la totalité ou une partie de l'avance selon les besoins.

**Part VII - Holidays, Leave
and Related Provisions**

**Partie VII - Jours fériés, congés
et prestations connexes**

PART VII – HOLIDAYS, LEAVE AND RELATED BENEFITS**HOLIDAYS****Introduction**

This Directive provides an employee with the same number of paid holidays that he would be entitled to if he were serving in Canada. Furthermore, the deputy head may approve the substitution of local holidays for holidays designated for the employee were he serving in Canada.

Directive 44

- 44.01 An employee is entitled to the same number of designated holidays with pay per calendar year to which he would be entitled were he serving in Canada.
- 44.02 The deputy head may substitute another holiday for a designated holiday to which the employee would be entitled were he serving in Canada, where that designated holiday is not recognized as a general holiday at the post.
- 44.03 Where a holiday at the post falls on a day of rest for the employee, or where the employee is required to work on a holiday at the post, he shall be entitled to leave of absence with pay on such other working day as is convenient to him and the deputy head.

Instructions

- (a) Before December 31, of each year, each post shall forward to the deputy head a list of holidays to be observed in the next calendar year by employees at the post. If there is any change in these holidays, another list shall be submitted.
- (b) If possible, entitlements under section 44.03 shall be liquidated within the calendar year in which the entitlement occurred.

PARTIE VII – JOURS FÉRIÉS, CONGÉS ET AVANTAGES CONNEXES

JOURS FÉRIÉS

Introduction

La présente directive vise à accorder à l'employé le même nombre de jours fériés payés que s'il était en service au Canada. De plus, le sous-chef peut autoriser la substitution de jours fériés locaux à ceux auxquels l'employé aurait normalement droit s'il était en service au Canada.

Directive n° 44

- 44.01 L'employé a droit au même nombre de jours fériés désignés payés par année civile que s'il travaillait au Canada.
- 44.02 Lorsque le jour férié désigné n'est pas reconnu au poste comme jour férié général, le sous-chef peut substituer un autre jour férié au jour férié désigné auquel l'employé aurait droit s'il travaillait au Canada.
- 44.03 L'employé, lorsque le jour férié au poste tombe un jour de repos pour lui ou qu'il est tenu de travailler un jour férié à son poste, il a droit à un congé payé, à prendre un jour ouvrable à sa convenance et à celle de son sous-chef.

Instructions

- a) Chaque poste doit transmettre au sous-chef, avant le 31 décembre de chaque année, une liste des jours fériés prévus pour les employés dudit poste au cours de la prochaine année civile. Lorsqu'un changement est apporté à ces jours fériés, il faut présenter une autre liste.
- b) Si la chose est possible, tous les droits acquis en vertu de l'article 44.03 devront être épuisés pendant l'année civile où ces droits ont été acquis.

VACATION LEAVE

Introduction

This directive provides an employee with the same vacation leave entitlement that he would have had in Canada and one additional week of vacation leave as a premium for serving abroad. In addition, at designated posts, an additional vacation credit of up to six days is provided.

Directive 45

- 45.01 An employee shall accumulate vacation leave credits at the same rate and under the same conditions as those obtaining for his occupational group in Canada.
- 45.02 An employee shall accumulate additional vacation leave credits
- (a) at the rate of 5/12 of a day, if his work week is five days, or
 - (b) at the rate of 6/12 of a day, if his work week is six days
- for each completed calendar month of service at a post.
- 45.03 An employee who is serving at a post on April 1, 1973 or who received confirmation of assignment to a post prior to April 1, 1973 which was classed as B, C or D under the 1962 Foreign Service Regulations and which is listed in the Schedule to this directive shall accumulate further vacation leave credits at the rate of 1/6, 1/3 and 1/2 of a day respectively for each completed calendar month of service at that post.
- 45.04 The deputy head shall grant vacation leave to an employee at a post under the same conditions that obtain for his occupational group in Canada.
- 45.05 An employee shall enjoy such other benefits relating to vacation leave as apply to his occupational group in Canada.
- 45.06 Vacation leave credits are portable between posts and between posts and the employee's headquarters city and are non-lapsing.

Instructions

- (a) Benefits under section 45.05 include long service credits, carry-over, etc.
- (b) The schedule to this directive lists the posts at which additional days of Home Leave were authorized under the 1962 Foreign Service Regulations.

CONGÉS ANNUELS

Introduction

Cette directive vise à accorder à l'employé les mêmes congés annuels que ceux auxquels il aurait droit au Canada ainsi qu'une semaine supplémentaire comme prime de service à l'étranger. De plus, à des postes désignés, d'autres congés annuels ne dépassant pas six jours sont prévus.

Directive n^o 45

- 45.01 L'employé acquiert des congés annuels au même taux et aux mêmes conditions que ceux dont bénéficie son groupe d'occupations au Canada.
- 45.02 L'employé acquiert des congés annuels supplémentaires
- a) à raison de 5/12 de jour, si la durée hebdomadaire de travail est de cinq jours,
 - b) à raison de 6/12 de jour, si la durée hebdomadaire de travail est de six jours
- par mois civil révolu de service à un poste.
- 45.03 «Un employé travaillant à un poste le 1^{er} avril 1973 ou qui a reçu, avant le 1^{er} avril 1973, la confirmation de son affectation à un poste classé B, C ou D en vertu du Règlement au service extérieur de 1962 et qui figure à l'Annexe de cette directive acquiert d'autres jours de congé annuel à raison de 1/6, 1/3 et 1/2 jour respectivement par mois civil complet de service à ce poste».
- 45.04 Le sous-chef accorde un congé annuel à un employé travaillant à un poste aux mêmes conditions que celles qui sont en vigueur pour son groupe d'occupations au Canada.
- 45.05 L'employé bénéficie de tous les autres avantages accordés à son groupe d'occupations au Canada en matière de congés annuels.
- 45.06 Les congés annuels acquis sont transférables entre postes et entre un poste et la ville du bureau principal de l'employé; ils restent acquis.

Instructions

- a) Les avantages dont il est question à l'article 45.05 comprennent les congés d'ancienneté, les reports, etc.
- b) L'Annexe de cette directive donne une liste des postes où des jours de congé au pays supplémentaires ont été autorisés en vertu du Règlement au service extérieur de 1962.

SCHEDULE TO DIRECTIVE 45

<u>POST</u>	<u>CLASS</u>		
	<u>B</u>	<u>C</u>	<u>D</u>
Accra, Ghana			X
Addis Ababa, Ethiopia			X
Ankara, Turkey, (Officers)		X	
(Employees)			X
Athens, Greece	X		
Bangkok, Thailand			X
Beirut, Lebanon		X	
Belgrade, Yugoslavia		X	
Bogota, Columbia		X	
Brasilia, Brazil			X
Budapest, Hungary		X	
Cairo, U.A.R.		X	
Caracas, Venezuela		X	
Colombo, Sri Lanka			X
Dakar, Senegal			X
Dar es Salaam, Tanzania			X
Djakarta, Indonesia			X
Georgetown, Guyana			X
Guatemala City, Guatemala		X	
Havana, Cuba			X
Helsinki, Finland		X	
Hong Kong		X	
Islamabad, Pakistan			X
Kingston, Jamaica		X	
Kinshasa, Zaire			X
Kuala Lumpur, Malaysia			X
Lagos, Nigeria			X
Lima, Peru	X		
Manila, Phillipines			X
Mexico City, Mexico	X		
Moscow, U.S.S.R.			X
Nairobi, Kenya		X	
New Delhi, India			X
New Orleans, LA, U.S.A.	X		
Port au Prince, Haiti		X	
Port of Spain, Trinidad		X	
Prague, Czechoslovakia		X	
Rio de Janeiro, Brazil		X	
San José, Costa Rica		X	
Sao Paulo, Brazil	X		
Singapore			X
Tehran, Iran (Officers)		X	
(Employees)			X
Tel Aviv, Israel (Officers)		X	
(Employees)			X
Tokyo, Japan		X	
Tunis, Tunisia		X	
Warsaw, Poland			X
Yaoundé, Cameroun			X

July 1, 1973

ANNEXE DE LA DIRECTIVE N° 45CATÉGORIE

<u>POSTE</u>	<u>B</u>	<u>C</u>	<u>D</u>
Accra, Ghana			X
Addis Abéba, Ethiopie			X
Ankara, Turquie, (Agents) (Employés)		X	X
Athène, Grèce	X		
Bangkok, Thaïlande			X
Belgrade, Yougoslavie		X	
Beyrouth, Liban		X	
Bogota, Colombie		X	
Brasilia, Brésil			X
Budapest, Hongrie		X	
Le Caire, R.A.U.		X	
Caracas, Venezuela		X	
Colombo, Sri Lanka			X
Dakar, Sénégal			X
Dar es Salaam, Tanzanie			X
Djakarta, Indonésie			X
Georgetown, Guyane			X
Guatemala, Guatemala		X	
La Havene, Cuba			X
Helsinki, Finlande		X	
Hong Kong		X	
Islamabad, Pakistan			X
Kingston, Jamaïque		X	
Kinshasa, Zaïre			X
Kuala Lumpuer, Malaisie			X
Lagos, Nigeria			X
Lima, Pérou	X		
Manille, Philippines			X
Mexico, Mexique	X		
Moscou, U.R.S.S.			X
Nairobi, Kenya		X	
New Delhi, Inde			X
Nouvelle-Orléans, Louisiane, É.-U.	X		
Port-au-Prince, Haïti		X	
Port of Spain, Trinité		X	
Prague, Tchécoslovaquie		X	
Rio de Janeiro, Brésil		X	
San José, Costa Rica		X	
Sao Paulo, Brésil	X		
Singapour			X
Téhéran, Iran (Agents) (Employés)		X	X
Tel-Aviv, Israël (Agents) (Employés)		X	X
Tokyo, Japon		X	
Tunis, Tunisie		X	
Varsovie, Pologne			X
Yaoundé, Cameroun			X

CANADIAN LEAVE AND ALLOWANCE

Introduction

Canadian Leave is a premium for service abroad. It accumulates at the rate of one-half day per completed month of service abroad and is granted at the discretion of the deputy head. Canadian Leave credits are portable and non-lapsing and Canadian Leave must be taken in Canada.

Canadian Leave Allowance is authorized to help defray living expenses incurred while the employee is on Canadian Leave.

Directive 46

- 46.01 An employee accumulates Canadian Leave credits at the rate of one-half day for each completed calendar month of service at a post.
- 46.02 Canadian Leave credits are portable and non-lapsing.
- 46.03 Where an employee accumulates more than thirty-six days of Canadian Leave credits, he shall be compensated in cash at the time he takes Canadian Leave for those credits in excess of thirty-six days in an amount calculated as follows:

employee's annual salary on the

first day of Canadian Leave

260

X

number of days of

Canadian Leave Credits

in excess of 36

- 46.04 Canadian Leave shall be granted to an employee at the discretion of the deputy head,
 - (a) where the employee has at least 12 days Canadian Leave credits, or
 - (b) the travelling expenses of the employee and any accompanying dependants are payable under another directive or authority.
- 46.05 Notwithstanding the provisions of section 46.04 (a) the deputy head is authorized to grant Canadian Leave under special circumstances.
- 46.06 Where an employee is granted a period of Canadian Leave, the deputy head is authorized to pay
 - (a) travelling expenses for that employee and each dependant accompanying him to Canada up to a limit of the expenses that would be incurred for a journey between his post and a place in Canada approved by the deputy head for purposes of Canadian Leave, except where these expenses are payable under another directive or authority, and
 - (b) Canadian Leave Allowance at a rate calculated as follows:

Basic Premium

260

CONGÉ À PRENDRE AU CANADA ET ALLOCATION

Introduction

Le congé à prendre au Canada est une prime accordée pour service à l'étranger. Il s'acquiert à raison d'une demi-journée par mois complet de service à l'étranger et est accordé à la discrétion du sous-chef. Les jours de congé à prendre au Canada restent acquis et sont transférables. L'employé doit prendre ce congé au Canada.

L'allocation de congé à prendre au Canada est allouée à l'employé pour payer une partie de ses frais de subsistance durant la période de son congé au Canada.

Directive n° 46

46.01 L'employé acquiert des jours de congé à prendre au Canada à raison d'une demi-journée par mois civil complet de service à l'étranger.

46.02 Les jours de congé à prendre au Canada sont transférables et restent acquis.

46.03 L'employé qui a acquis plus de trente-six jours de congé à prendre au Canada, recevra un dédommagement en argent, lorsqu'il prend son congé au Canada, pour les jours excédant les trente-six jours. Cette rétribution sera égale

au traitement annuel de l'employé au premier jour de son congé à prendre au Canada	X	nombre de jours de congé à prendre au Canada excédant 36 jours
260		

46.04 Le congé à prendre au Canada est accordé à l'employé à la discrétion du sous-chef,

- a) quand l'employé a accumulé au moins douze jours de congé à prendre au Canada, ou
- b) quand les frais de voyage de l'employé et de toute personne à sa charge qui l'accompagne sont payés en vertu d'une autre directive ou autorisation.

46.05 Nonobstant les dispositions de l'article 46.04 a), le sous-chef est autorisé à accorder un congé à prendre au Canada dans des circonstances spéciales.

46.06 Lorsque l'employé se voit accorder une période de congé à prendre au Canada, le sous-chef peut autoriser le paiement

- a) des frais de voyage de l'employé et des personnes à sa charge qui l'accompagnent au Canada, jusqu'à concurrence des frais qu'occasionnerait un voyage entre son poste et une destination au Canada approuvée par le sous-chef comme destination d'un congé au Canada, sauf si ces frais sont payables en vertu d'une autre directive ou autorisation, et
- b) d'une allocation de congé à prendre au Canada dont le taux est calculé comme suit:

$$\frac{\text{Taux d'indemnité de base}}{260}$$

The basic premium in the formula is that determined for the employee immediately prior to his proceeding on Canadian Leave.

46.07 Canadian Leave Allowance is payable in respect of

- (a) each day of Canadian Leave granted,
- (b) a designated or substitute holiday applicable at his post as provided in Directive 44 that falls within a period of Canadian Leave, and
- (c) leave credits accumulated under section 45.03 and included in a period of Canadian Leave.

46.08 The deputy head may authorize payment of the reasonable and actual living expenses of dependants who have accompanied an employee to Canada on Canadian Leave where

- (a) the employee's period of Canadian Leave is deferred by a period of temporary duty in Canada, or
- (b) the employee's period of Canadian Leave is interrupted by a period of temporary duty in Canada.

46.09 The deputy head shall grant an employee travel leave for a period up to the travelling time for a journey to and from his post and the place in Canada approved by the deputy head for the purpose of Canadian Leave.

46.10 Canadian Leave shall be taken in Canada.

Instructions

- (a) In the majority of cases employees will be granted Canadian Leave upon accumulating 18 Canadian Leave credit days. However, if departmental activities do not permit, the deputy head may defer granting Canadian Leave until a more suitable time.
- (b) The special circumstances referred to in section 46.05 include operational requirements such as temporary duty, postings for less than two years or cross postings.
- (c) The deputy head will ensure that each post keeps a current record of Canadian Leave credits and submits a summary fiscal year report for each employee to headquarters.
- (d) The senior officer shall submit his recommendations to his headquarters for granting Canadian Leave to employees at his post at least six months in advance of the recommendation periods of Canadian Leave.
- (e) Travel leave shall only be granted during normal working hours where it is not possible for the employee to travel during non-working hours.

La prime de base de la formule est celle qui est déterminée pour l'employé immédiatement avant son départ pour le congé à prendre au Canada.

46.07 L'indemnité de congé à prendre au Canada s'applique

- a) à chaque jour de congé à prendre au Canada accordé à l'employé,
- b) à un jour férié désigné ou de remplacement au poste de l'employé, conformément à la Directive n^o 44, qui tombe dans la période du congé à prendre au Canada, et
- c) aux jours de congé acquis aux termes de l'article 45.03 et compris dans une période du congé à prendre au Canada.

46.08 Le sous-chef peut autoriser le paiement des frais de subsistance raisonnables et réels de personnes à charge ayant accompagné au Canada l'employé en congé à prendre au Canada, lorsque

- a) la période de congé à prendre au Canada de l'employé est différée à cause d'une période de service temporaire au Canada, ou
- b) la période de congé à prendre au Canada de l'employé est interrompue par une période de service temporaire au Canada.

46.09 Le sous-chef accorde un congé de voyage à l'employé ne dépassant pas le temps nécessaire pour se rendre du poste au lieu de destination au Canada approuvé par le sous-chef aux fins d'un congé à prendre au Canada, et pour en revenir.

46.10 Le congé à prendre au Canada doit être pris au Canada.

Instructions

- a) Dans la plupart des cas, les employés bénéficient d'un congé à prendre au Canada lorsqu'ils ont acquis 18 jours de congé à prendre au Canada. Toutefois, si les activités du ministère ne le permettent pas, le sous-chef peut remettre le congé à prendre au Canada à une date ultérieure plus appropriée.
- b) Les circonstances spéciales dont il est question à l'article 46.05 comprennent les nécessités du service telles que le service temporaire, les affectations d'une durée de moins de deux ans ou les mutations latérales.
- c) Le sous-chef veillera à ce que chaque poste tienne à jour un dossier des jours de congé à prendre au Canada qui sont acquis et soumette au bureau principal, pour chaque employé, un rapport récapitulatif couvrant l'exercice financier.
- d) L'agent principal fera parvenir à son bureau principal au moins six mois avant les dates proposées du congé à prendre au Canada, ses recommandations quant à l'octroi dudit congé aux employés de son poste.
- e) Le congé de voyage n'est accordé durant les heures normales de travail que s'il n'est pas possible à l'employé de voyager hors des heures de travail.

LEAVE FOR POST-ATTRIBUTABLE INJURY AND ILLNESS

Introduction

Any absence caused by an injury or illness determined by the Department of National Health and Welfare as not being endemic to Canada is not chargeable to an employee's leave credits, regardless of the location of the employee at the time the absence occurs. Other absences due to illness or injury not covered by this directive are subject to the provisions of the appropriate collective agreement or applicable regulations.

Directive 47

- 47.01 The deputy head, with the assistance and advice of the Department of National Health and Welfare, shall determine whether an illness or injury is endemic to Canada.
- 47.02 No charge to an employee's accumulated sick leave credits shall be made when he is absent from duty because of a post-attributable illness or injury not endemic to Canada, regardless of the location of the employee's place of assignment at the time of his absence.

CONGÉ POUR CAUSE DE BLESSURE OU DE MALADIE ATTRIBUABLE AU POSTE

Introduction

Toute absence attribuable à une blessure ou une maladie que le ministère de la Santé nationale et du Bien-être social détermine comme n'étant pas endémique au Canada n'est pas imputable aux crédits de congé de maladie accumulés par l'employé, peu importe le lieu où il se trouve au moment de l'absence. Les autres absences attribuables à une blessure ou une maladie non visée par la présente directive sont assujetties aux dispositions des conventions collectives ou des règlements appropriés.

Directive n^o 47

- 47.01 Le sous-chef déterminera, avec l'aide et selon l'avis du ministère de la Santé nationale et du Bien-être social, si la maladie ou la blessure est endémique au Canada.
- 47.02 Lorsque l'employé est absent pour cause de maladie ou de blessure attribuable à son poste et non endémique au Canada, l'absence ne sera pas imputée sur ses crédits de congé de maladie accumulés, quel que soit l'endroit où se trouve le lieu d'affectation de l'employé lors de l'absence.

SPECIAL LEAVE

Directive 48

The deputy head may grant more special leave than collective agreement or other authority permits for a similar situation if in his judgment its occurrence at a post imposes hardship beyond that which would occur in Canada. However, not more than eight days may be granted in respect of any one circumstance.

CONGÉ SPÉCIAL

Directive n^o 48

Le sous-chef peut accorder plus de jours de congé spécial que ne le permet une convention collective ou autre instrument d'autorisation dans une situation semblable s'il juge que l'événement est plus pénible à un poste qu'il le serait au Canada. De toute façon, ce congé ne sera en aucun cas supérieur à huit jours.

VACATION TRAVEL ASSISTANCE

Introduction

At certain posts difficult living conditions may be compounded by the lack of reasonably accessible vacation areas and facilities. In such circumstances the transportation expenses for an employee and his dependants residing with him may be paid to assist him in taking vacation leave at a more suitable location and thereby contribute to his continual effectiveness and well-being. The Under-Secretary of State for External Affairs has been delegated authority to amend the Schedule to this directive as and when required.

Directive 50

50.01 The deputy head is authorized to pay the transportation costs incurred in taking vacation leave by an employee and his dependants who normally reside with him at his post, where that post is one for which a leave centre is specified in the schedule to this Directive.

- (a) up to return air economy costs between his post and the leave centre, at a frequency specified in the schedule, or
- (b) return transportation costs between his post and a location in Canada, once during a posting, where vacation leave is taken in Canada.

50.02 The transportation costs payable under section 50.01 shall be payable only if

- (a) the period of vacation leave to be taken is ten compensation days or more,
- (b) six months have elapsed since the employee's arrival at the post, and
- (c) six months of duty at the post will remain after the expiration of the period of vacation leave.

50.03 The deputy head shall grant an employee travel leave for a period not to exceed the travelling time required for a journey between the post and the designated leave centre.

Instructions

- (a) Before granting this assistance, the deputy head shall be satisfied that expenses authorized will contribute to the objective of this directive.
- (b) Travel leave shall only be granted during normal working hours where it is not possible for the employee to travel during non-working hours.
- (c) Exceptions to the limitations of sections 50.02 (b) and 50.02 (c) may be made at the discretion of the deputy head in special circumstances including operational requirements such as temporary duty, postings for less than two years or cross postings.
- (d) Vacation travel assistance is normally provided where it is not possible for an employee to take a vacation because of the lack of suitable vacation areas and facilities at or near his post. Such assistance is normally provided to the nearest centre where vacation facilities are available.

July 1, 1973

AIDE AU TITRE DES VOYAGES POUR CONGÉ ANNUEL

Introduction

Dans certains postes, des conditions de vie difficiles peuvent être empirées par l'absence de centres et d'aménagements de vacances, d'accès raisonnablement facile. En pareils cas, les frais de voyage peuvent être payés à l'employé et aux personnes à sa charge résidant avec lui, pour l'aider à prendre son congé annuel dans un endroit plus convenable, et contribuer ainsi à maintenir son efficacité et à le garder en bonne santé. Le sous-secrétaire d'État aux Affaires extérieures a reçu l'autorisation de modifier au besoin l'Annexe de cette directive.

Directive n° 50

- 50.01 Le sous-chef est autorisé à payer les coûts de transport qu'occasionne le congé annuel d'un employé et des personnes à sa charge résidant avec lui au poste, quand ce poste est un de ceux pour lesquels un centre de vacances est indiqué à l'Annexe de cette directive, jusqu'à concurrence
- a) du coût d'un billet aller et retour par avion en classe économique, entre son poste et le centre de vacances selon une périodicité fixée dans l'Annexe, ou
 - b) du coût du transport aller et retour entre son poste et un endroit au Canada une fois pendant son affectation, lorsqu'il prend son congé annuel au Canada.
- 50.02 Pour bénéficier du paiement de ces coûts de voyage aux termes de l'article 50.01 il faut que
- a) la période de congé annuel soit d'au moins dix jours de rémunération,
 - b) six mois se soient écoulés depuis l'arrivée de l'employé au poste,
 - c) l'employé reste à son poste six mois après l'expiration de son congé annuel.
- 50.03 Le sous-chef accorde à l'employé un congé de voyage qui ne dépasse pas le temps nécessaire pour un voyage entre le poste et le centre.

Instructions

- a) Avant de consentir cette aide, le sous-chef doit être convaincu que les dépenses autorisées contribueront à la réalisation de l'objet de la présente directive.
- b) Le congé de voyage n'est accordé pendant les heures normales de travail que lorsque l'employé ne peut pas voyager hors de ces heures.
- c) Le sous-chef peut, à sa discrétion, faire des exceptions aux restrictions énoncées aux articles 50.02 b) et 50.02 c) lorsque l'exigent des circonstances spéciales comprenant les nécessités du service tel que le service temporaire, les affectations de moins de deux ans ou les mutations latérales.
- d) L'employé reçoit normalement l'aide au titre des voyages pour congé annuel lorsqu'il lui est impossible de prendre son congé annuel faute de centres et d'aménagements de vacances convenables à son poste ou à proximité. Cette aide pourvoit normalement au voyage de l'employé jusqu'au centre de vacances le plus proche.

le 1^{er} juillet 1973

(e) The provisions of Section 50.01 (b)

- (i) will apply to every employee who is at a post listed in the schedule to this directive on July 1, 1972 and who is subject to these revised Foreign Service Directives, and
- (ii) will only apply where an employee takes at least 10 compensation days of vacation leave in Canada. Additional vacation leave may be taken between the employee's post and Canada with the approval of the deputy head providing that no additional cost is incurred.

- e) Les dispositions de l'article 50.01 b)
- (i) s'appliquent à tout employé qui, le 1^{er} juillet 1972, est affecté à un poste énuméré à l'Annexe de la présente directive et qui est assujetti à ces Directives au service extérieur modifiées, et
 - (ii) ne s'appliquent que si l'employé prend au moins dix jours de rémunération en congé annuel au Canada. L'employé peut prendre d'autres jours de congé annuel en cours de voyage entre son poste et le Canada, avec l'approbation du sous-chef, si la chose n'entraîne aucune autre dépense.

SCHEDULE TO DIRECTIVE 50

	FLC
Abidjan, Ivory Coast	1 Rome
Accra, Ghana	1 Rome
Algiers, Algeria	1 Marseille
Addis Ababa, Ethiopia	1 Athens
Bangkok, Thailand	2 Kuala Lumpur
Bridgetown, Barbados	2 Miami
Bogota, Colombia	2 Miami
Brasilia, Brazil	1 Rio de Janeiro
Cairo, U.A.R.	1 Athens
Colombo, Sri Lanka	2 Kuala Lumpur
Dacca, Bangladesh	1 Kuala Lumpur
Dakar, Senegal	1 Rome
Dar es Salaam, Tanzania	1 Athens
Djakarta, Indonesia	1 Kuala Lumpur
Georgetown, Guyana	1 Miami
Havana, Cuba	1 Mexico City
Hong Kong	3 Kuala Lumpur
Islamabad, Pakistan	1 Kuala Lumpur
Kampala, Uganda	1 Athens
Kingston, Jamaica	3 Miami
Kinshasa, Zaire	1 Rome
Lagos, Nigeria	1 Rome
Lusaka, Zambia	1 Rome
Manila, Phillipines	2 Hong Kong
Moscow, U.S.S.R.	1 Vienna
New Delhi, India	2 Kuala Lumpur
Niamey, Niger	1 Paris
Peking, P.R.C.	1/2 Hong Kong
Port-au-Prince, Haiti	1 Miami
Port of Spain, Trinidad	3 Miami
Seoul, Korea	1 Tokyo
Tehran, Iran	1 Athens
Tel Aviv, Israel	2 Athens
Warsaw, Poland	1 Vienna
Yaounde, Cameroun	1 Rome

F.L.C. means frequency and leave centre in respect of those posts where vacation travel assistance is payable, whereunder

- (i) with reference to frequency of the allowance
 - (A) "1/2" means twice a year
 - (B) "1" means once a year

ANNEXE DE LA DIRECTIVE N° 50

	<u>PCV</u>
Abidjan, Côte-d'Ivoire	1 Rome
Accra, Ghana	1 Rome
Alger, Algérie	1 Marseille
Addis-Ababa, Éthiopie	1 Athènes
Bangkok, Thaïlande	2 Kuala Lumpur
Bridgetown, Barbade	2 Miami
Bogota, Colombie	2 Miami
Brasilia, Brésil	1 Rio de Janeiro
Le Caire, R.A.U.	1 Athènes
Colombo, Sri Lanka	2 Kuala Lumpur
Dacca, BanglaDesh	1 Kuala Lumpur
Dakar, Sénégal	1 Rome
Dar es-Salaam, Tanzanie	1 Athènes
Djakarta, Indonésie	1 Kuala Lumpur
Georgetown, Guyane	1 Miami
La Havane, Cuba	1 Mexico
Hong Kong	3 Kuala Lumpur
Islamabad, Pakistan	1 Kuala Lumpur
Kampala, Ouganda	1 Athènes
Kingston, Jamaïque	3 Miami
Kinshasa, Zaïre	1 Rome
Lagos, Nigeria	1 Rome
Lusaka, Zambie	1 Rome
Manille, Philippines	2 Hong Kong
Moscou, U.R.S.S.	1 Vienne
New Delhi, Inde	2 Kuala Lumpur
Niamey, Niger	1 Paris
Pékin, R.P.C.	1/2 Hong Kong
Port-au-Prince, Haïti	1 Miami
Port of Spain, Trinité	3 Miami
Séoul, Corée	1 Tokyo
Téhéran, Iran	1 Athènes
Tel-Aviv, Israël	2 Athènes
Varsovie, Pologne	1 Vienne
Yaoundé, Cameroun	1 Rome

PCV désigne la périodicité et le centre de vacances en fonction du poste pour lequel est accordée une allocation de temps de voyage pour congé annuel. Ainsi,

- (i) en ce qui concerne la périodicité de l'allocation,
- (A) «1/2» signifie deux fois par an
- (B) «1» signifie une fois par an

- (C) "2" means once in two years
 - (D) "3" means once in three years, and
- (ii) with reference to the leave centre the city indicated in the column is the designated leave centre for that post.

Notwithstanding the provisions of Section 51 of the Public Service Staff Relations Act, revisions to this schedule shall not constitute a change in terms and conditions of employment for employees subject to the Foreign Service Directives.

- (C) «2» signifie une fois tous les deux ans
- (D) «3» signifie une fois tous les trois ans
- (ii) en ce qui concerne le centre de vacances, la ville indiquée dans la colonne PCV est le centre de vacances désigné pour le poste.

Nonobstant les dispositions de l'article 51 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, les révisions de cette Annexe ne constituent pas une modification des conditions d'emploi des employés assujettis aux Directives au service extérieur.

COMPASSIONATE TRAVEL

Introduction

Compassionate Travel is designed to compensate an employee at a post for those expenditures arising from the serious illness of a dependent child or the critical illness or death of a child or parent which are over and above those that he would have incurred had he been serving in his headquarters city.

The provisions of this directive may also be granted to compensate an employee at a post for expenditures over and above those that he would have incurred had he been serving in his headquarters city where an infirm child is receiving care or training in an institution in Canada by reason of a mental or physical disability.

Directive 54

- 54.01 In this directive, 'dependent child' is a child as defined in section 2.01 (f)(ii)
- (a) in respect of whom expenses are paid pursuant to Directives 35, 36 and 37, or
 - (b) is an infirm child who is receiving care or training in an institution in Canada.
- 54.02 The deputy head is authorized to pay compassionate travel expenses in accordance with the Schedule to this directive, subject to section 54.03.
- 54.03 Compassionate travel expenses payable under D2 of the Schedule to this directive shall be paid only when
- (a) six months have elapsed from the employee's arrival at the post and six months of duty abroad remain after his return, and
 - (b) there has been no payment of expenses in respect of that child under Directive 36 during the twelve months preceding the application for the provisions of this directive.
- 54.04 The deputy head shall authorize travel leave for an employee whose expenses are paid under this directive for a period equal to
- (a) in cases where expenses are payable in respect of a dependent child, the travelling time to and from the employee's post and the location of the dependent child, or
 - (b) in all other cases, the travelling time to and from the employee's post and his destination less the travelling time to and from his headquarters city and his destination.

Instructions

- (a) Where possible, the authorization of the provisions listed in the Schedule should be delegated to the senior officer.

July 1, 1973

VOYAGES POUR ÉVÉNEMENTS DE FAMILLE

Introduction

Le but de l'aide au titre des voyages pour événements de famille est de dédommager un employé en service à l'étranger des dépenses que lui occasionne, en plus de celles qu'il aurait subies s'il travaillait dans la ville du bureau principal dont il relève, la maladie grave d'un enfant à sa charge ou encore l'état critique ou le décès d'un enfant, ou de son père ou de sa mère.

Les avantages prévus dans cette directive peuvent aussi être accordés pour dédommager un employé en service à l'étranger des dépenses qu'il fait, en plus de celles qu'il aurait engagées s'il travaillait dans la ville du bureau principal dont il relève, pour un enfant, souffrant de débilité mentale ou d'invalidité physique, qui reçoit des traitements ou faits un stage de rééducation dans un établissement au Canada.

Directive n^o 54

54.01 Dans cette directive, «l'enfant à charge» est l'enfant désigné au sous-alinéa 2.01 b) (ii),

- a) dont les dépenses sont payées aux termes des Directives n^{os} 35, 36 et 37 ou
- b) l'enfant souffrant d'une infirmité, confié à un établissement au Canada pour traitement ou rééducation.

54.02 Le sous-chef est autorisé à payer les frais de voyage pour événements de famille en conformité avec l'Annexe de cette directive, sous réserve des dispositions de l'article 54.03.

54.03 Les frais de voyage pour événements de famille prévus à la colonne D2 de l'Annexe de cette directive ne sont versés que

- a) si l'employé est à son poste depuis six mois et y restera pendant une autre période de six mois après son retour et si
- b) l'enfant n'a fait l'objet d'aucun paiement de dépenses en vertu de la Directive n^o 36 au cours des douze mois précédant la demande de l'aide prévue par la présente directive.

54.04 Le sous-chef accorde un congé de voyage à un employé dont les dépenses sont payées en vertu de cette directive pour une période égale,

- a) quand il s'agit de dépenses payables à l'égard d'un enfant à charge, à la durée du voyage aller et retour entre le poste de l'employé et le lieu où se trouve l'enfant à charge, ou,
- b) dans tous les autres cas, à la durée du voyage aller et retour entre le poste de l'employé et sa destination, moins le temps nécessaire pour se rendre de la ville de son bureau principal à sa destination et retour.

Instructions

- a) Dans la mesure du possible, le pouvoir d'autoriser le recours des prestations prévues à l'Annexe est délégué à l'agent principal.

- (b) The decision as to whether an illness is "serious" or "critical" shall be made by the attending physician:
- (c) Travel leave shall be granted during normal working hours only where it is not feasible for the employee to travel during non-working hours.
- (d) At the discretion of the deputy head the provisions of this directive may be extended to an employee or the spouse of an employee with respect to the critical illness or death of a member of his immediate family.
- (e) At the discretion of the deputy head, the provisions of this directive may be extended in cases where an employee or a dependant dies while serving abroad, as follows:
 - (i) return transportation costs from the employee's post to the head-quarter's city or the place of interment, whichever is the lesser, and
 - (ii) shelter costs for a period of up to 5 days.

An annual report will be sent to the Treasury Board explaining the circumstances and the number of persons involved in each case.

- b) Le médecin traitant décidera du caractère de «gravité» d'une maladie ou de l'état «critique» du malade.
- c) le congé de voyage n'est accordé pendant la durée normale du travail que lorsque l'employé ne peut voyager hors de ces heures.
- d) Le sous-chef peut, à sa discrétion, accorder les prestations prévues par cette directive à un employé ou au conjoint de celui-ci en cas de maladie grave ou de décès d'un membre de la proche famille.
- e) À la discrétion du sous-chef les dispositions de cette directive peuvent être étendues, dans les cas où un employé ou une personne à charge décède en service à l'étranger, de la façon suivante:
 - (i) Les frais de voyage de retour du poste de l'employé à la ville du bureau principal ou au lieu d'inhumation, soit les moindres des deux,
 - (ii) et les frais de logement pendant un maximum de 5 jours.

Un rapport annuel doit être adressé au Conseil du Trésor précisant les circonstances et le nombre de personnes touchées dans chacun des cas.

SCHEDULE TO DIRECTIVE 54

COMPASSIONATE TRAVEL

A — Dependent Child

A1. CIRCUMSTANCE

Serious illness or injury of a dependent child.

TRAVELLING EXPENSES

Incurred for a return journey between employee's post and location of child.

LODGING EXPENSES

(a) incurred at the child's location,

(b) for any reasonable period as determined by the deputy head.

INCURRED BY

Employee or wife.

2. CIRCUMSTANCE

Critical illness or injury of a dependent child.

TRAVELLING EXPENSES

Incurred for a return journey from the employee's post to the location of the child.

LODGING EXPENSES

(a) incurred at the child's location,

(b) for any reasonable period as determined by the deputy head.

INCURRED BY

Employee and wife.

3. CIRCUMSTANCE

Death of dependent child.

TRAVELLING EXPENSES

Incurred in respect of a return journey to and from the employee's post and the location(s) of the child's death and interment less the expenses of a return journey from the employee's headquarters city and the place of interment.

LODGING EXPENSES

(a) incurred at

(i) the location of the child, and

(ii) in the employee's headquarters city area where the child is not located there but it is the place of interment,

ANNEXE DE LA DIRECTIVE N° 54

VOYAGES POUR ÉVÉNEMENTS DE FAMILLE

A - Enfant à charge

A1. CIRCONSTANCE

Accident ou maladie grave d'un enfant à charge.

FRAIS DE VOYAGE

Prix d'un voyage aller et retour entre le poste de l'employé et le lieu où se trouve l'enfant.

FRAIS DE SÉJOUR

- a) au lieu où se trouve l'enfant,
- b) pour toute période raisonnable déterminée par le sous-chef.

SUBIS PAR

L'employé ou sa femme.

2. CIRCONSTANCE

Enfant à charge dans un état critique du fait d'un accident ou d'une maladie.

FRAIS DE VOYAGE

Prix du voyage aller et retour entre le poste de l'employé et le lieu où se trouve l'enfant.

FRAIS DE SÉJOUR

- a) au lieu où se trouve l'enfant,
- b) pour toute période raisonnable déterminée par le sous-chef.

SUBIS PAR

L'employé et sa femme.

3. CIRCONSTANCE

Décès d'un enfant à charge.

FRAIS DE VOYAGE

Prix du voyage aller et retour entre le poste de l'employé et où le ou les enfants sont décédés et seront inhumés, moins le prix de voyage aller et retour entre le bureau principal de l'employé et le lieu d'inhumation de l'enfant.

FRAIS DE SÉJOUR

- a) subis
 - (i) au lieu où se trouve l'enfant et
 - (ii) dans la région du bureau principal de l'employé lorsque l'enfant ne séjournait pas mais doit y être inhumé.

- (b) for a total period not to exceed 5 days.

INCURRED BY

- (a) employee and wife to location of child, and
- (b) an escort to place of interment.

B — Non-Dependent Child

B1. CIRCUMSTANCE

Critical illness or injury of non-dependent child.

TRAVELLING EXPENSES

Incurred for a return journey from the employee's post to the location of the child minus the expenses for a return journey from the employee's headquarters city to the location of the child.

LODGING EXPENSES

- (a) only if incurred at the employee's headquarters city area,
- (b) for a period not to exceed 5 days.

INCURRED BY

Employee or wife.

2. CIRCUMSTANCE

Death of non-dependent child.

TRAVELLING EXPENSES

Incurred for a return journey from employee's post to location of child minus expenses for a return journey from employee's headquarters city to location of child.

LODGING EXPENSES

- (a) incurred in employee's headquarters city area,
- (b) for a period not to exceed 5 days.

INCURRED BY

Employee and wife.

C — Employee's or Spouse's Parent

C1. CIRCUMSTANCE

Critical illness or injury of employee's or spouse's parent.

- b) pour une période totale maximum de 5 jours.

SUBIS PAR

- a) l'employé et sa femme jusqu'au lieu où se trouve l'enfant,
- b) une personne accompagnant la dépouille jusqu'au lieu de l'inhumation.

B - Enfant non à charge

B1. CIRCONSTANCE

Enfant non à charge dans un état critique du fait d'un accident ou d'une maladie.

FRAIS DE VOYAGE

Subis pour le voyage aller et retour entre le poste de l'employé et le lieu où se trouve l'enfant, moins les frais de voyage aller et retour entre le bureau principal de l'employé et le lieu où se trouve l'enfant.

FRAIS DE SÉJOUR

- a) seulement s'ils sont subis dans la région du bureau principal de l'employé,
- b) pour une période maximum de 5 jours.

SUBIS PAR

L'employé ou sa femme.

2. CIRCONSTANCE

Décès d'un enfant non à charge.

FRAIS DE VOYAGE

Prix du voyage aller et retour entre le poste de l'employé et le lieu où se trouve l'enfant, moins les frais de voyage aller et retour entre le bureau principal de l'employé et le lieu où se trouve l'enfant.

FRAIS DE SÉJOUR

- a) seulement s'ils sont subis dans la région du bureau principal de l'employé,
- b) pour une période maximum de 5 jours.

SUBIS PAR

L'employé et sa femme.

C - Père ou mère de l'employé ou de son conjoint

C1. CIRCONSTANCE

Père ou la mère de l'employé ou de son conjoint dans un état critique du fait d'un accident ou d'une maladie.

TRAVELLING EXPENSES

Incurred for a return journey from the employee's post to the location of the parent minus the expenses for a return journey from the employee's headquarters city to the location of the parent.

LODGING EXPENSES

- (a) only if incurred in the employee's headquarters city area,
- (b) for a period not to exceed 5 days.

INCURRED BY

Employee or wife.

2. CIRCUMSTANCE

Death of employee's or spouse's parent.

TRAVELLING EXPENSES

Incurred for a return journey from the employee's post to the location of the parent minus the expenses for a return journey from the employee's headquarters city to the location of the parent.

LODGING EXPENSES

- (a) only if incurred in the employee's headquarters city area,
- (b) for a period not to exceed 5 days.

INCURRED BY

Employee or wife.

D — Other

D1. CIRCUMSTANCE

Death of employee's dependant at the post.

TRAVELLING EXPENSES

Incurred for a return journey from the employee's post to the place of interment minus the expenses for a return journey from the employee's headquarters city to the place of interment.

LODGING EXPENSES

- (a) only if incurred in the employee's headquarters city area,
- (b) for a period not to exceed 3 days.

INCURRED BY

An escort.

FRAIS DE VOYAGE

Prix du voyage aller et retour entre le poste de l'employé et le lieu où se trouve le père ou la mère, moins les dépenses du voyage aller et retour entre le bureau principal de l'employé et le lieu où se trouve le père ou la mère.

FRAIS DE SÉJOUR

- a) seulement s'ils sont subis dans la région du bureau principal de l'employé,
- b) pour une période maximum de 5 jours.

SUBIS PAR

L'employé ou sa femme.

2. CIRCONSTANCE

Décès du père ou de la mère de l'employé ou de son conjoint.

FRAIS DE VOYAGE

Voyage aller et retour entre le poste de l'employé et le lieu où se trouve le père ou la mère, moins les dépenses correspondant au voyage aller et retour entre le bureau principal de l'employé et le lieu où se trouve le père ou la mère.

FRAIS DE SÉJOUR

- a) seulement s'ils sont subis dans la région du bureau principal de l'employé,
- b) pour une période maximum de 5 jours.

SUBIS PAR

L'employé ou sa femme.

D - Divers**D1. CIRCONSTANCE**

Décès d'une personne à charge de l'employé¹ au poste de celui-ci.

FRAIS DE VOYAGE

Prix du voyage aller et retour entre le poste de l'employé et le lieu de l'inhumation moins le prix du voyage aller et retour entre le bureau principal de l'employé et le lieu de l'inhumation.

FRAIS DE SÉJOUR

- a) seulement s'ils sont subis dans la région du bureau principal de l'employé,
- b) pour une période maximum de 3 jours.

SUBIS PAR

Une personne accompagnant le défunt.

2 CIRCUMSTANCE

Infirm child receiving care or training in an institution in Canada.

TRAVELLING EXPENSES

Incurred for a return journey from the employee's post to the location of the child minus

- (a) expenses for a return journey from the employee's headquarters city to the location of the child, or
- (b) incurred for a return trip between the child's location and the employee's post up to a limit of the amount that would have been payable under (a).

LODGING EXPENSES

Not payable.

INCURRED BY

- (a) employee or wife once a year, or
- (b) child concerned and a suitable escort.

2. CIRCONSTANCE

Enfant infirme qui reçoit des soins ou se trouve en rééducation dans un établissement au Canada.

FRAIS DE VOYAGE

Prix du voyage aller et retour entre le poste de l'employé et le lieu où se trouve l'enfant moins

- a) les frais du voyage aller et retour entre le bureau principal de l'employé et le lieu où se trouve l'enfant, ou
- b) les frais du voyage aller et retour entre le lieu où se trouve l'enfant et le poste de l'employé jusqu'à concurrence des frais admissibles en vertu de l'alinéa a).

FRAIS DE SÉJOUR

Néant

SUBIS PAR

- a) l'employé ou sa femme une fois par an, ou
- b) l'enfant infirme et une personne qualifiée qui l'accompagne.

**Part VIII - Other Provisions
and Allowances**

**Partie VIII - Autres prestations
et allocations**

PART VIII — OTHER PROVISIONS AND ALLOWANCES

SALARY EQUALIZATION

Introduction

In recognition of variations in costs of goods and services between Ottawa and the post, the Employer will adjust the employee's disposable income at the post by making necessary periodic adjustments designed to provide the employee with purchasing power comparable to that which he would have enjoyed with similar remuneration in Ottawa.

Directive 55

55.01 The deputy head shall authorize the application of a salary equalization factor for an employee serving at a post where the Post Index is more or less than 100, to be calculated in accordance with the following formula:

$$\frac{PI - 100}{100} \times \frac{60S}{100} = SEF$$

wherein

PI — is the Post Index which expresses the price differential between the post and Ottawa,

In the application of this directive, the deputy head will apply the Post Index (PI) on the basis of statistical information communicated to the department, from time to time, by Statistics Canada,

S — is the employee's gross annual salary,

SEF — is the amount of the salary equalization factor.

55.02 Except where otherwise provided, the salary equalization adjustment shall commence on the first compensation day following his arrival at his post and cease on the first compensation day following his final departure from his post.

55.03 Where a single employee is absent from his post on temporary duty, under emergency evacuation conditions or on leave with pay other than Canadian Leave, for more than 20 compensation days, the adjustment authorized under section 55.01 shall terminate on the 21st day and shall not resume until the first compensation day following his return to his post.

55.04 Where an employee with one or more dependants is absent from his post on temporary duty, under emergency evacuation conditions or on leave with pay other than Canadian Leave, for more than 20 compensation days, the adjustment authorized under section 55.01

(a) shall continue to be made as long as a dependant remains in his residence at the post with the approval of the deputy head,

PARTIE VIII – AUTRES DISPOSITIONS ET ALLOCATIONS

PÉRÉQUATION DU TRAITEMENT

Introduction

L'employeur reconnaît que le prix des biens et des services varie entre Ottawa et les postes. En conséquence, il redressera le revenu disponible de l'employé à son poste en faisant les rajustements périodiques nécessaires pour donner à l'employé un pouvoir d'achat comparable à celui qu'il aurait avec un traitement équivalent à Ottawa.

Directive n^o 55

- 55.01 Le sous-chef autorise l'emploi d'un facteur de péréquation du traitement pour un employé affecté à un poste dont l'indice est supérieur ou inférieur à 100; ce facteur est calculé selon la formule suivante:

$$\frac{IP - 100}{100} \times \frac{60T}{100} = FPT$$

IP — indice du poste qui exprime la différence des prix entre le poste et Ottawa,

En appliquant cette directive, le sous-chef emploie l'indice du poste (IP) fondé sur les statistiques que Statistique Canada fait parvenir de temps à autre au ministère.

T — traitement annuel brut de l'employé, et

FPT — montant du facteur de péréquation du traitement.

- 55.02 Sauf indication contraire, le rajustement de péréquation du traitement commencera le premier jour de rémunération suivant l'arrivée de l'employé à son poste et cessera le premier jour de rémunération suivant son départ définitif du poste.
- 55.03 Lorsque l'employé célibataire est absent de son poste en service temporaire, à l'occasion d'une évacuation d'urgence ou d'un congé payé autre que le congé à prendre au Canada et ce, pendant plus de 20 jours de traitement, le rajustement autorisé à l'article 55.01 cessera de s'appliquer le 21^e jour de traitement et il ne recommencera que le premier jour de traitement suivant le retour de l'employé au poste.
- 55.04 Lorsque l'employé comptant une ou plusieurs personnes à sa charge est absent de son poste en service temporaire, à l'occasion d'une évacuation d'urgence ou d'un congé payé autre que le congé à prendre au Canada, et ce, pendant pour plus de 20 jours de traitement, le rajustement prévu à l'article 55.01
- a) continuera de lui être versé aussi longtemps qu'une personne à sa charge demeurera chez lui au poste, avec l'approbation du sous-chef,

- (b) shall terminate on the first compensation day following the departure of all dependants from his residence at the post or from the 21st compensation day following the employee's departure, whichever is the later, and
- (c) shall resume on the first compensation day following the return of the employee or of one of his dependants with deputy head approval, whichever is the earlier.

- 55.05 Where an employee is absent from his post on Canadian Leave, the salary equalization adjustment shall cease on the first compensation day following his departure from his post and shall be resumed on the first compensation day following his return to his post.
- 55.06 Where an employee is transferred from one post to another, the salary equalization payment to which he was entitled or the reduction in his Foreign Service Premium, in accordance with the provisions of section 56.01 of the Foreign Service Premium Directive, at his previous post shall continue until the day of his arrival at his new post, except where that day is not a compensation day, in which case until the last compensation day immediately prior to the day of arrival.
- 55.07 Salary equalization payments or related reductions to the Foreign Service Premium pursuant to section 56.01 which apply to employees' salaries are to be applied by the deputy head on the validity date determined on the basis of statistical information provided from time to time by Statistics Canada.
- 55.08 Notwithstanding the provisions of Section 51 of the Public Service Staff Relations Act, revisions to the Post Index (PI) and resultant adjustments to the Salary Equalization Factor (SEF) shall not constitute a change in terms and conditions of employment for employees subject to the Foreign Service Directives.

Instructions

- (a) For the purpose of this directive, an employee's disposable income has been deemed to be 60% of his gross annual salary.
- (b) Where the Post Index for the post at which an employee is stationed is less than 100, the salary equalization factor is applied by a reduction in the amount of the Foreign Service Premium in accordance with the provisions of section 56.01 of the Foreign Service Premium Directive.
- (c) For the sake of clarity the salary equalization adjustment applied to an employee's salary and the Foreign Service Premium will be recorded separately.
- (d) The deputy head will apply the Post Index on the basis of statistical information communicated to the department, from time to time, by Statistics Canada, according to the methodology agreed to by the National Joint Council Committee on Foreign Service Directives.

- b) cessera le premier jour de traitement suivant celui où toute personne à sa charge aura quitté sa résidence au poste ou à partir du 21^e jour de traitement suivant le départ de l'employé, si cette date est ultérieure, et
- c) reprendra le premier jour de traitement suivant le retour de l'employé ou d'une personne à sa charge, avec l'approbation du sous-chef, si cette date est antérieure.

55.05 Lorsque l'employé s'absente de son poste pour un congé à prendre au Canada, le rajustement de péréquation cesse le premier jour de traitement suivant son départ et reprend le premier jour de traitement suivant son retour au poste.

55.06 Lorsque l'employé est muté à un autre poste, le paiement de péréquation du traitement à laquelle il avait droit ou la réduction de sa prime de service extérieur, conformément à l'article 56.01 de la directive sur la prime de service extérieur, lorsqu'il était au poste précédent continue de s'appliquer jusqu'au jour de son arrivée à son nouveau poste ou, si ce jour n'est pas un jour de traitement, jusqu'au dernier jour de traitement précédent son arrivée.

55.07 Le sous-chef fera commencer les paiements de péréquation ou les réductions connexes de la prime de service extérieur, en vertu de l'article 56.01, s'appliquant aux traitements des employés, à compter de la date déterminée d'après les statistiques que Statistique Canada fait parvenir de temps à autre au ministère.

55.08 Nonobstant les dispositions de l'article 51 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, les révisions de l'indice du poste (IP) et les rajustements du facteur de péréquation du traitement (FPT) qui en résultent ne constituent pas une modification des conditions d'emploi des employés régis par les Directives au service extérieur.

Instructions

- a) Aux fins de cette directive, on a évalué à 60 p. 100 de son revenu annuel brut, le revenu dont peut disposer effectivement l'employé.
- b) Quand l'indice du poste où est affecté l'employé est inférieur à 100, le facteur de péréquation du traitement se traduit par une réduction de la prime de service extérieur, aux termes de l'article 56.01 de la directive sur la prime de service extérieur.
- c) Pour plus de clarté, le rajustement de péréquation du traitement appliqué au traitement de l'employé et la prime de service extérieur feront l'objet d'inscriptions distinctes.
- d) Le sous-chef emploiera l'indice du poste en se fondant sur les statistiques que Statistique Canada fait parvenir de temps à autre au ministère, suivant la méthodologie adoptée par le Comité du Conseil national mixte des Directives au service extérieur.

FOREIGN SERVICE PREMIUM

Introduction

The Foreign Service Premium is a tax-free, non-accountable salary supplement provided as an incentive to foreign service. The amount varies according to the employee's occupational group, salary level and family status. The Foreign Service Premium is not a cost of living allowance. However, its absolute amount is adjusted by the price relationships between posts and Ottawa so that regardless of price levels at posts, the value of this premium amount will not vary among posts.

Directive 56

- 56.01 In accordance with the provisions of this directive, the deputy head shall authorize the payment of a Foreign Service Premium to an employee calculated in accordance with the following formula:

$$\frac{BP \times PI}{100} = FSP$$

wherein

BP — is the Basic Premium as specified in the Schedule to this directive for the employee's occupational group, level and family status,

PI — is the Post Index which expresses the price differential between the post and Ottawa.

In the application of this directive the deputy head will apply the Post Index (PI) on the basis of statistical information communicated to the department from time to time by Statistics Canada.

FSP — is the Foreign Service Premium,

except that where the Post Index for the post at which an employee is stationed is less than 100, the Foreign Service Premium of that employee shall be further adjusted by the amount resulting from the application of the formula set out in section 55.01 of the Salary Equalization Directive.

- 56.02 An employee shall be entitled to a Foreign Service Premium calculated on a Basic Premium.

(a) at the married rate, only if

(i) the employee has his spouse residing with him at the post,

(ii) he has a child residing with him at the post, or

(iii) he has a child who is a dependent student as defined in section 2.01 (g)(i),

PRIME DE SERVICE EXTÉRIEUR

Introduction

La prime de service extérieur est un supplément de traitement non imposable ni comptable accordé comme stimulant au service extérieur. La prime varie selon le groupe d'occupations de l'employé, le niveau de son traitement et ses charges de famille. Elle n'est pas une allocation du coût de la vie; toutefois, afin d'en rendre la valeur égale partout, quel que soit le niveau des prix aux différents postes, son montant absolu est rajusté selon le rapport entre les prix à Ottawa et aux différents postes.

Directive n^o 56

- 56.01 Conformément aux dispositions de cette directive, le sous-chef autorise le paiement à l'employé d'une prime de service extérieur calculée à l'aide de la formule:

$$\frac{PB \times IP}{100} = PSE$$

Dans cette formule,

- PB — représente la prime de base indiquée dans l'Annexe de cette directive qui correspond au groupe d'occupations de l'employé, à son niveau et à ses charges de famille,
- IP— représente l'indice du poste qui exprime la différence dans le coût de la vie entre le poste et Ottawa.

En appliquant cette directive, le sous-chef emploie l'indice du poste (IP) fondé sur les statistiques que Statistique Canada fait parvenir de temps à autre au ministère.

PSE — représente la prime de service extérieur,

cependant, dans les cas où l'indice du poste où l'employé est affecté est inférieur à 100, la prime de service extérieur de cet employé est encore modifiée selon le montant résultant de l'application de la formule contenue dans l'article 55.01 de la directive sur la péréquation du traitement.

- 56.02 L'employé a droit à la prime de service extérieur calculée en fonction d'une prime de base
- a) aux taux des employés mariés, à condition
 - (i) que son conjoint réside avec lui au poste,
 - (ii) qu'il ait un enfant résidant avec lui au poste, ou
 - (iii) qu'il ait un enfant qui soit un étudiant à sa charge selon la définition du sous-alinéa 2.01 g) (i);

- (b) at the married with dependant rate, only if
 - (i) the employee has his spouse and a child residing with him at the post, or
 - (ii) he has two or more children residing with him at the post.

NOTE: For purposes of this section "child" or "children" has the same meaning as "child" in 2.01 (f)(ii), and for purposes of subsection (b) "child or children residing with him at the post" means residing with him at the post for eight months of any twelve month period.

56.03 Except where otherwise provided, an employee's Foreign Service Premium shall

- (a) commence on the first compensation day following his arrival at his post, and
- (b) cease on the first compensation day following his final departure from the post.

56.04 Where a *single* employee is absent from his post on temporary duty, under emergency evacuation conditions or on leave with pay other than Canadian Leave, for a period of more than 20 compensation days, and is

- (a) in Canada, his Foreign Service Premium shall terminate on the 21st compensation day following his departure and shall not resume until the first compensation day following his return to his post, and
- (b) outside of Canada, only his Basic Premium shall be payable from the 21st compensation day following his departure until the first compensation day following his return to his post.

56.05 Where an *employee with one or more dependants* is absent from his post on temporary duty, under emergency evacuation conditions, or on leave with pay other than Canadian Leave for more than 20 compensation days, his Foreign Service premium

- (a) shall continue to be paid as long as a dependant remains in his residence at the post with the approval of the deputy head,
- (b) shall be calculated as though he were a single employee in accordance with the provisions of section 56.04 beginning on the first compensation day following departure of all dependants from his residence at the post or from the 21st compensation day following the employee's departure, whichever is the later, and
- (c) shall resume on the first compensation day following the return of the employee or of one of his dependants with deputy head approval, whichever is the earlier.

56.06 Where an employee is absent from his post on Canadian Leave, his Foreign Service Premium shall cease on the first compensation day following his departure from his post and shall be resumed on the first compensation day following his return to his post.

July 1, 1973

- b) au taux des employés mariés avec personnes à charge, à condition
 - (i) qu'il ait son conjoint et un enfant résidant avec lui au poste, ou
 - (ii) qu'il ait deux enfants ou plus résidant avec lui au poste.

NOTA: Aux fins de cet article, l'expression «enfant(s)» a le même sens que l'expression «enfant» au sous-alinéa 2.01 f) (ii); aux fins de l'alinéa b), l'expression «enfant(s) résidant avec lui au poste» veut dire que le(s) enfant(s) réside(nt) avec lui au poste pendant huit mois de n'importe quelle période de douze mois.

56.03 Sauf indication contraire, la prime de service extérieur de l'employé

- a) entre en vigueur le premier jour de traitement suivant son arrivée à son poste, et
- b) prend fin le premier jour de traitement suivant son départ définitif du poste.

56.04 Lorsque l'employé *célibataire* s'absente de son poste en service temporaire, à l'occasion d'une évacuation d'urgence ou d'un congé payé autre que le congé à prendre au Canada, pendant plus de 20 jours de traitement et,

- a) s'il se trouve au Canada, sa prime de service extérieur prend fin le 21^e jour de traitement suivant son départ et lui est de nouveau payée à compter du premier jour de rémunération suivant son retour à son poste, et
- b) s'il est ailleurs qu'au Canada, il n'a droit qu'à sa prime de base du 21^e jour de traitement suivant son départ jusqu'au premier jour de traitement suivant son retour à son poste.

56.05 Lorsque *l'employé ayant une ou plusieurs personnes à sa charge* s'absente de son poste en service temporaire, à l'occasion d'une évacuation d'urgence ou d'un congé payé autre que le congé à prendre au Canada, pendant plus de 20 jours de traitement, sa prime de service extérieur,

- a) lui est versée aussi longtemps qu'une personne à charge demeure chez lui au poste, avec l'approbation du sous-chef,
- b) est calculée au même taux que celle de l'employé célibataire, conformément aux dispositions de l'article 56.04, à compter du premier jour de traitement suivant le départ de sa résidence au poste de toutes ses personnes à charge ou à partir du 21^e jour de traitement suivant le départ de l'employé, si cette date est ultérieure à la première, et
- c) elle lui sera à nouveau versée à compter du premier jour de traitement suivant son retour, ou le retour d'une des personnes à sa charge avec l'approbation du sous-chef, si cette date est antérieure à la première.

56.06 Lorsque l'employé s'absente de son poste en congé au Canada, sa prime de service extérieur prend fin le premier jour de traitement qui suit son départ de son poste et reprend le premier jour de traitement qui suit son retour à son poste.

- 56.07 Where an employee is transferred from one post to another, the Foreign Service Premium to which he was entitled at his previous post shall continue to be paid until the day of his arrival at his new post except where that day is not a compensation day in which case until the last compensation day immediately prior to the day of arrival.
- 56.08 Where the dependant of a married employee, in respect of whom a Foreign Service Premium at a married rate was paid, ceases to be a dependant or takes up a separate domicile, the employee's Foreign Service Premium shall be adjusted to reflect the change in the employee's family configuration on the first compensation day following the event.
- 56.09 Except in circumstances described in section 56.02 (a)(iii), where the dependant of a married employee, in respect of whom a Foreign Service Premium at a married rate was paid, is absent from the post, the Basic Premium shall be reduced to the single rate unless the deputy head authorizes continued payment at the married rate except that in no case shall payment at the married rate in such instances continue beyond six months from the date of departure of the dependant.
- 56.10 The Foreign Service Premium of a married employee that has been reduced to a single rate because of the stipulations of sections 56.08 or 56.09 shall be resumed at the married rate on the first compensation day following the return of the dependant to the employee's residence.
- 56.11 Where two employees who are eligible for the Foreign Service Premium marry, the total Foreign Service Premium payable to the two employees shall be limited to one at the appropriate rate with the determination of the occupational group and salary level to be used in the determination of the Foreign Service Premium to be at the option of the employees and may be changed only in cases of change in classification.
- 56.12 Adjustments to the Foreign Service Premium resulting from a change in the P1 for the post at which an employee is stationed shall be applied by the deputy head on the validity date determined on the basis of statistical information provided from time to time by Statistics Canada.
- 56.13 Notwithstanding the provisions of Section 51 of the Public Service Staff Relations Act, revisions to the Post Index (PI) and resultant adjustments to the Foreign Service Premium shall not constitute a change in terms and conditions of employment for employees subject to the Foreign Service Directives.

Instructions

- (a) The deputy head will apply the Post Index on the basis of statistical information communicated to the department, from time to time, by Statistics Canada, according to the methodology agreed to by the National Joint Council Committee on Foreign Service Directives.
- (b) In applying section 56.01, B.P. is the Basic Premium specified in the Schedule to this directive for career-rotational foreign service employees, and is the Basic Foreign Assignment Premium specified in the schedule to Directive 71 for foreign assignment employees.

- 56.07 Lorsque l'employé est muté à un nouveau poste, la prime de service extérieur à laquelle il avait droit à son ancien poste lui est versée jusqu'au jour de son arrivée à son nouveau poste, sauf si ce jour n'est pas un jour de traitement, auquel cas elle lui est versée jusqu'au dernier jour de traitement immédiatement antérieur à la date de son arrivée.
- 56.08 Lorsqu'une personne à la charge d'un employé marié, à qui est versée une prime de service extérieur au taux de l'employé marié, cesse d'être à sa charge ou élit domicile ailleurs, la prime de service extérieur de l'employé est alors rajustée de manière à refléter sa nouvelle situation de famille à compter du premier jour de traitement qui suit cette éventualité.
- 56.09 Sauf dans les circonstances décrites à l'article 56.02 a) (iii) lorsque la personne à la charge d'un employé marié, à qui est versée une prime de service extérieur au taux de l'employé marié, est absente du poste, la prime de base de service extérieur est réduite au taux de l'employé célibataire, à moins que le sous-chef n'autorise le maintien du paiement au taux de l'employé marié, sous réserve que dans aucun cas le paiement au taux de l'employé marié ne se prolonge au-delà de six mois à partir de la date du départ de la personne à charge.
- 56.10 La prime de service extérieur de l'employé marié qui a été réduite au taux de l'employé célibataire par suite des dispositions des articles 56.08 ou 56.09 est rétablie au taux de l'employé marié le premier jour de traitement suivant le retour de la personne à charge à la résidence de l'employé.
- 56.11 Lorsque deux employés admissibles à la prime de service extérieur s'épousent, les primes de service extérieur que recevaient ces deux employés sont réduites à une seule prime au taux approprié. Le groupe d'occupations et le niveau de traitement qui serviront à établir la prime de service extérieur seront au choix de ces employés et ce choix ne pourra être modifié que si la classification est modifiée.
- 56.12 Le sous-chef fera faire les rajustements de la prime de service extérieur résultant d'une modification de l'indice (IP) du poste où l'employé est affecté, à compter de la date déterminée d'après les statistiques que Statistiques Canada fait parvenir de temps à autre au ministère.
- 56.13 Nonobstant les dispositions de l'article 51 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, les révisions de l'indice du poste (IP) et les rajustements de la prime de service extérieur qui en résultent ne constituent pas une modification des conditions d'emploi des employés assujettis aux Directives au service extérieur.

Instructions

- a) Le sous-chef emploiera l'indice du poste en se fondant sur les statistiques que Statistique Canada fait parvenir de temps à autre au ministère, suivant la méthodologie adoptée par le Comité du Conseil national mixte des Directives au service extérieur.
- b) Aux fins de l'article 56.01, PB représente la prime de base indiquée dans l'Annexe de cette directive pour les employés du service extérieur soumis à un système de roulement et la prime pour une mission à l'étranger prévue dans l'Annexe de la Directive n^o 71 pour les employés chargés d'une mission à l'étranger.

SCHEDULE TO DIRECTIVE 56

BASIC PREMIUM
\$ PER ANNUM

OCCUPATIONAL GROUPS															
MEDICAL OFFICERS				COMMERCE				COMMUNICATIONS				PROTECTIVE AND CUSTODIAL			
LEVEL	MARRIED WITH DEPENDANTS		S	M	MARRIED WITH DEPENDANTS		S	M	MARRIED WITH DEPENDANTS		S	M	MARRIED WITH DEPENDANTS		
1	1470	3200	3600	2810	3310	1350	2390	2500							
2	1550	3400	3800	3100	3470	1350	2390	2500							
3	1550	3700	4100	3270	3570	1350	2390	2500							
4				3400	3810	1410	2600	2800			1260	2250	2500		
5					4085	1410	2600	2800			1260	2250	2500		
6						1470	2800	3000			1260	2250	2500		
7						1470	2800	3000			1260	2350	2550		
8						1470	2800	3000			1260	2350	2550		

OCCUPATIONAL GROUPS													
ELECTRONIC TECHNICIAN				ADMINISTRATIVE SERVICES				PROGRAM ADMINISTRATION				FOREIGN SERVICE	
LEVEL	S	M	MARRIED WITH DEPENDANTS	S	M	MARRIED WITH DEPENDANTS	S	M	MARRIED WITH DEPENDANTS	S	M	MARRIED WITH DEPENDANTS	
1				1410	2740	2900	1470	2790	3180	1470	2810	3310	
2				1410	2740	3190	1470	2790	3180	1470	3100	3470	
3				1410	2740	3190	1470	2790	3230	1470	3580	4010	
4	1500	2850	3050	1510	2880	3210	1470	2820	3310	1550	3830	4260	
5	1550	2900	3100	1540	2880	3210	1470	2970	3310	1580	3930	4350	
6	1600	2950	3150	1570	3090	3400	1470	3250	3470				
7	1650	3000	3200	1570	3160	3460	1470	3500	3850				
8				1670	3330	3780							

ANNEXE DE LA DIRECTIVE N° 56

PRIME DE BASE
\$ PAR ANNÉE

GROUPES D'OCCUPATIONS									
MÉDECINS FONCTIONNAIRES				COMMERCE			COMMUNICATIONS		
NIVEAU	C	M	MARIÉ AVEC PERSONNES À CHARGE	C	M	MARIÉ AVEC PERSONNES À CHARGE	C	M	MARIÉ AVEC PERSONNES À CHARGE
1	1470	3200	3600	1470	2810	3310	1350	2390	2500
2	1550	3400	3800	1470	3100	3470	1350	2390	2500
3	1550	3700	4100	1470	3270	3570	1350	2390	2500
4				1470	3400	3810	1410	2600	2800
5				1470	3680	4085	1410	2600	2800
6							1470	2800	3000
7							1470	2800	3000
8							1260	2350	2550

GROUPES D'OCCUPATIONS									
TECHNICIEN EN ÉLECTRONIQUE				SERVICES ADMINISTRATIFS			ADMINISTRATION DES PROGRAMMES		
NIVEAU	C	M	MARIÉ AVEC PERSONNES À CHARGE	C	M	MARIÉ AVEC PERSONNES À CHARGE	C	M	MARIÉ AVEC PERSONNES À CHARGE
1				1410	2740	2900	1470	2790	3180
2				1410	2740	3190	1470	2790	3180
3				1410	2740	3190	1470	2790	3180
4	1500	2850	3050	1510	2880	3210	1470	2820	3230
5	1550	2900	3100	1540	2880	3210	1470	2970	3310
6	1600	2950	3150	1570	3090	3400	1470	3250	3470
7	1650	3000	3200	1570	3160	3460	1470	3500	3850
8				1670	3330	3780			

SCHEDULE TO DIRECTIVE 56

BASIC PREMIUM
\$ PER ANNUM

OCCUPATIONAL GROUPS						
LEVEL	STENOGRAPHIC			CLERICAL AND REGULATORY		
	S	M	MARRIED WITH DEPENDANTS	S	M	MARRIED WITH DEPENDANTS
1				1400	2425	2600
2				1400	2425	2600
3	1470			1400	2425	2600
4	1470	2500	2650	1460	2650	2800
5	1470	2500	2650	1480	2750	2900
6	1470	2500	2650	1480	2750	2900
7	1470	2500	2650	1480	2750	2900
8	1470	2500	2650			

ANNEXE DE LA DIRECTIVE N° 56

PRIME DE BASE

\$ PAR ANNÉE

GROUPES D'OCCUPATIONS						
STÉNOGRAPHIE				COMMIS AUX ÉCRITURES ET AUX RÈGLEMENTS		
NIVEAU	C	M	MARIÉ AVEC PERSONNES À CHARGE	C	M	MARIÉ AVEC PERSONNES À CHARGE
1				1400	2425	2600
2				1400	2425	2600
3	1470			1400	2425	2600
4	1470	2500	2650	1460	2650	2800
5	1470	2500	2650	1480	2750	2900
6	1470	2500	2650	1480	2750	2900
7	1470	2500	2650	1480	2750	2900
8	1470	2500	2650	1480	2750	2900

FAMILY AND YOUTH ALLOWANCE

Introduction

Current legislation prohibits the payment of Family and Youth Allowances in respect of children who are non-residents in Canada. In order to provide comparability with Canadian-based employees who are eligible for these allowances, it is the Employer's policy to provide an allowance established at rates and conditions applicable to Family and Youth Allowances in Canada. This allowance is adjusted by the application of the relevant post index.

Directive 57

- 57.01 Subject to sections 57.02 and 57.03 the deputy head shall pay a substitute Family and Youth Allowance to an employee serving at a post in respect of each dependant who would have been eligible for this allowance in Canada in an amount and under such conditions as are determined by the Department of National Health and Welfare for such dependants were they resident in Canada.
- 57.02 The deputy head shall adjust the amount payable under section 57.01 for current price differentials between Ottawa and the post at which the employee is stationed in accordance with the following formula:

$$\frac{\text{PI} \times \text{FYA}}{100}$$

wherein

PI — is the Post Index which expresses the price differential between the post and Ottawa.

In the interpretation of this directive, the deputy head will apply the Post Index (PI) on the basis of statistical information communicated to the department from time to time by Statistics Canada.

FYA — is the Family and Youth Allowance to which the employee would be entitled if he were stationed in Canada.

- 57.03 Where the Family and Youth Allowance is payable, payable at a different rate, or terminable, by reason of birth, attainment of a particular age, return to Canada, or death, the allowance will be commenced, altered or terminated on the first calendar day of the month following the date of the influencing occurrence.
- 57.04 Adjustments to the Family and Youth Allowance resulting from a change in the Post Index for the post at which an employee is stationed shall be applied by the deputy head on the validity date determined on the basis of statistical information provided from time to time by Statistics Canada.

ALLOCATIONS FAMILIALES ET AUX JEUNES

Introduction

La législation actuelle interdit le paiement d'allocations familiales et d'allocations aux jeunes dans le cas des enfants qui ne résident pas au Canada. Afin d'accorder aux employés servant à l'étranger des conditions qui peuvent se comparer à celles des employés dont l'emploi se trouve au Canada et qui ont droit à ces allocations, l'employeur a pour ligne de conduite de leur verser une allocation selon les taux et conditions applicables au Canada aux allocations familiales et aux allocations aux jeunes. L'allocation est rajustée à l'aide de l'indice du poste approprié.

Directive n^o 57

- 57.01 Sous réserve des articles 57.02 et 57.03, le sous-chef paie à l'employé en poste à l'étranger une allocation tenant lieu d'allocations familiales et à la jeunesse pour chaque personne à charge qui y aurait eu droit au Canada, dont le montant et les conditions sont déterminés par le ministère de la Santé nationale et du Bien-être social pour ces mêmes personnes à charge comme si elles résidaient au Canada.
- 57.02 Le sous-chef rajuste le montant payable en vertu de l'article 57.01 selon la différence entre les prix d'Ottawa et ceux du poste où l'employé est affecté. Ce rajustement fait selon la formule suivante:

$$\frac{IP \times AFJ}{100}$$

Dans cette formule,

IP — représente l'indice du poste qui exprime la différence dans les prix entre le poste et Ottawa.

Dans l'interprétation de cette directive, le sous-chef emploie l'indice du poste (IP) fondé sur les statistiques que Statistique Canada fait parvenir de temps à autre au ministère.

AFJ — représente les allocations familiales et aux jeunes auxquelles l'employé aurait droit s'il était en poste au Canada.

- 57.03 Lorsque les allocations familiales et aux jeunes sont payées et payées à un taux différent ou prennent fin du fait d'une naissance, du fait qu'un enfant a atteint la limite d'âge, par suite d'un retour au Canada ou d'un décès, le paiement des allocations commence, est modifié ou est interrompu le premier jour civil du mois suivant la date de l'événement ayant entraîné le changement.
- 57.04 Le sous-chef fera faire les rajustements des allocations familiales et aux jeunes résultant d'une modification de l'indice du poste où l'employé est affecté, à compter de la date déterminée d'après les statistiques que Statistique Canada fait parvenir de temps à autre au ministère.

Instructions

- (a) Eligibility for this allowance is determined by the provisions of the Family and Youth Allowances Act and Regulations for employees resident in Canada. In cases of doubt as to the eligibility for this allowance, the Department of National Health and Welfare should be consulted.
- (b) The deputy head will apply the Post Index on the basis of statistical information communicated to the department, from time to time, by Statistics Canada, according to the methodology agreed to by the National Joint Council Committee on Foreign Service Directives.

Forms

FS 57.1 Application for Family and Youth Allowances.

Instructions

- a) L'admissibilité à ces allocations est établie par les dispositions de la Loi sur les allocations familiales et, de la Loi sur les allocations aux jeunes et de leurs règlements d'exécution qui visent les employés résidant au Canada. Le ministère de la Santé nationale et du Bien-être social doit être consulté en cas de doute sur l'admissibilité à ces allocations.
- b) Le sous-chef emploiera l'incide du poste en se fondant sur les statistiques que Statistique Canada fait parvenir de temps à autre au ministère, suivant la méthodologie adoptée par le Comité du Conseil national mixte des Directives au service extérieur.

Formules

FS 57.1 Demande d'allocations familiales et aux jeunes.

POST DIFFERENTIAL ALLOWANCE

Introduction

This is an allowance which the Employer agrees to pay in recognition of undesirable conditions which may exist at certain Posts. The amount of allowance payable is based on the Post Rating Level and family configuration of the employee concerned. The rating level of eligible posts and the appropriate annual rates payable to employees are as indicated in the Schedule attached to this Directive. The Under-Secretary of State for External Affairs has been delegated authority to amend the Schedule to this directive as and when required.

Directive 58

58.01 In accordance with the provisions of this directive, the deputy head may authorize payment of a Post Differential Allowance to an employee serving at a post rated in the Schedule to this directive in the amount indicated for that employee.

The "married with dependants" rate of allowance will be payable to those employees at a post listed in the Schedule to this directive who are in receipt of the "Married with Dependants" Foreign Service Premium under Directive 56.

58.02 Except where otherwise provided, an employee's Post Differential Allowance shall be payable from the first compensation day following his arrival at the post until the first compensation day following his final departure from the post.

58.03 Where a single employee is absent from his post on temporary duty or leave with pay for a period longer than 20 compensation days, the Post Differential Allowance shall cease on the 21st compensation day of his absence and shall resume on the first compensation day following his return to the post.

58.04 Where an employee with one or more dependants is absent from his post on temporary duty or on leave with pay.

- (a) the Post Differential Allowance shall continue to be paid so long as a dependant of the employee remains in his residence at the post with the approval of the deputy head;
- (b) shall cease on the first compensation day following the departure of all dependants from his residence at the post or on the 21st compensation day following the employee's departure, whichever is the later, and
- (c) shall resume on the first compensation day following the return of the employee or one of his dependants, whichever is the earlier.

58.05 Where an employee is absent from his post on temporary duty at a location for which a Post Differential Allowance is payable, such employee shall receive the Post Differential Allowance applicable to his temporary place of duty on the 21st and each succeeding compensation day that he remains there, unless he is an employee

PRIME DIFFÉRENTIELLE DE POSTE

Introduction

Il s'agit d'une allocation que l'employeur accorde à titre de compensation des conditions désagréables qui peuvent exister dans certains postes. Le montant de l'allocation versée à l'employé dépend du niveau d'évaluation de son poste et de sa situation de famille. Le niveau de classification des postes admissibles et les montants annuels appropriés qui doivent être payés aux employés figurent à l'Annexe de la présente directive. Le sous-secrétaire d'État aux Affaires extérieures a reçu l'autorisation de modifier au besoin l'Annexe de cette directive.

Directive n^o 58

- 58.01 Conformément aux dispositions de cette directive, le sous-chef peut consentir à l'employé affecté à un poste figurant à l'Annexe de cette directive, le paiement d'une prime différentielle de poste du montant indiqué pour cet employé dans la même Annexe.
- L'allocation au taux des «employés mariés avec personnes à charge» est versée aux employés affectés à un poste figurant dans l'Annexe de cette directive s'ils reçoivent la prime de service extérieur des «employés mariés avec personnes à charge» en vertu de la Directive n^o 56.
- 58.02 Sauf indication contraire, la prime différentielle de poste est versée à l'employé à compter du premier jour de rémunération qui suit son arrivée au poste jusqu'au premier jour de rémunération qui suit son départ définitif du poste.
- 58.03 Lorsque l'employé célibataire, envoyé en mission temporaire ou en congé payé, est absent de son poste pendant plus de vingt (20) jours de rémunération, on suspend la prime différentielle de poste à compter du vingt et unième (21^e) jour rémunéré de son absence, jusqu'au 1^{er} jour rémunéré qui suit son retour au poste.
- 58.04 Lorsque l'employé comptant une ou plusieurs personnes à charge est absent de son poste parce qu'il est envoyé en mission temporaire ou parce qu'il est en congé payé,
- a) il reçoit sa prime différentielle de poste tant qu'une des personnes à sa charge demeure chez lui au poste, avec l'approbation du sous-chef,
 - b) les paiements seront suspendus le premier jour de rémunération qui suit le départ de toutes les personnes à sa charge qui ont, jusqu'alors, habité chez lui, au poste, ou le 21^e jour rémunéré qui suit le départ de l'employé, si cette date est ultérieure, et
 - c) ils reprendront le premier jour de rémunération qui suit le retour de l'employé ou d'une des personnes à sa charge, si cette date est antérieure à la première.
- 58.05 Lorsque l'employé est absent de son poste parce qu'il est envoyé en mission temporaire à un endroit qui lui donne droit à une prime différentielle de poste, il touche la prime différentielle de poste applicable à son lieu de travail temporaire pour le 21^e jour de son séjour à cet endroit, et pour tous les jours suivants de traitement, tant qu'il restera audit endroit, à moins qu'il ne s'agisse d'un employé comptant une ou plusieurs personnes à

with one or more dependants who continues to receive a Post Differential Allowance in accordance with Section 58.04 (a) in which case, the Post Differential Allowance payable is the allowance applicable at his post or at his temporary place of duty, whichever is the greater.

Instruction

- (a) A Post Rating Form developed by Dr. Blake of the Department of National Health and Welfare is used to measure relative degrees of hardship at posts. On the basis of numerical ratings of relative degrees of hardship, employees are eligible for Post Differential Allowances according to the schedule to this directive. The Blake Scale resulted from a detailed study and analysis of conditions at posts from 1958 to 1961, and measures Isolation, Local Conditions, Climate, Health, Medical Care, Hostility and Violence. The criteria and application of the Blake Scale are under review as a result of the recommendations of the National Joint Council Committee on Foreign Service Directives.

charge qui continue de toucher une prime différentielle de poste en vertu de l'alinéa 58.04 a); en ce dernier cas, il touche la prime différentielle de poste applicable à son poste ou celle qui s'applique à son lieu d'affectation temporaire, en prenant la plus élevée des deux.

Instruction

- a) Une formule d'évaluation des postes conçue par le Dr Blake du ministère de la Santé nationale et du Bien-être social sert à mesurer divers degrés de désagrément des postes. D'après des évaluations numériques des degrés relatifs de désagrément, les employés sont admissibles à la prime différentielle de poste selon l'Annexe de cette directive. L'Échelle Blake est le résultat d'une étude et d'une analyse détaillées des conditions dans les postes de 1958 à 1961; elle mesure l'isolement, les conditions locales, le climat, l'hygiène, les soins médicaux, l'hostilité et la violence. À la suite de recommandations provenant du Comité du Conseil national mixte des Directives au service extérieur, une révision des critères et du champ d'application de l'échelle Blake a été amorcée.

SCHEDULE TO DIRECTIVE 58

Post Rating	Post Differential Allowance Canadian Dollars Per Annum		
	Single	Married	Married with Dependants
I	450	575	700
II	650	800	950
III	950	1150	1400
IV	1200	1500	1800

POST RATINGSLevel I

Ankara, Turkey
 Beirut, Lebanon
 Guatemala City, Guatemala
 Hong Kong
 Kingston, Jamaica
 Kuala Lumpur, Malaysia

Lima, Peru
 Port of Spain, Trinidad
 Santiago, Chile
 Tel Aviv, Israel
 Tunis, Tunisia

Level II

Abidjan, Ivory Coast
 Accra, Ghana
 Addis Ababa, Ethiopia
 Algiers, Algeria
 Bangkok, Thailand
 Belgrade, Yugoslavia
 Bogota, Colombia
 Brasilia, Brazil
 Budapest, Hungary
 Colombo, Sri Lanka
 Dakar, Senegal

Dar-es-Salaam, Tanzania
 Kampala, Uganda
 Lagos, Nigeria
 Lusaka, Zambia
 Manila, Philippines
 New Delhi, India
 Port-au-Prince, Haiti
 Prague, Czechoslovakia
 Seoul, Korea
 Tehran, Iran
 Warsaw, Poland

Level III

Belfast, Northern Ireland
 Cairo, U.A.R.
 Djakarta, Indonesia
 Georgetown, Guyana

Moscow, U.S.S.R.
 Niamey, Niger
 Peking, P.R.C.
 Yaounde, Cameroun

Level IV

Dacca, Bangladesh
 Havana, Cuba

Islamabad, Pakistan
 Kinshasa, Zaire

ANNEXE DE LA DIRECTIVE N° 58

Niveau d'évaluation du poste	Prime différentielle de poste Dollars canadiens par année		
	Célibataire	Marié	Marié avec personnes à charge
I	450	575	700
II	650	800	950
III	950	1150	1400
IV	1200	1500	1800

CLASSIFICATION DES POSTESNiveau I

Ankara, Turquie
 Beyrouth, Liban
 Guatemala, Guatemala
 Hong Kong
 Kingston, Jamaïque
 Kuala Lumpur, Malaisie

Lima, Pérou
 Port of Spain, Trinité
 Santiago, Chili
 Tel-Aviv, Israël
 Tunis, Tunisie

Niveau II

Abidjan, Côte-d'Ivoire
 Accra, Ghana
 Addis-Ababa, Ethiopie
 Alger, Algérie
 Bangkok, Thaïlande
 Belgrade, Yougoslavie
 Bogota, Colombie
 Brasilia, Brésil
 Budapest, Hongrie
 Colombo, Sri Lanka
 Dakar, Sénégal

Dar es-Salaam, Tanzanie
 Kampala, Ouganda
 Lagos, Nigeria
 Lusaka, Zambie
 Manille, Philippines
 New Delhi, Inde
 Port-au-Prince, Haïti
 Prague, Tchécoslovaquie
 Séoul, Corée
 Téhéran, Iran
 Varsovie, Pologne

Niveau III

Belfast, Irlande du Nord
 Le Caire, R.A.U.
 Djakarta, Indonésie
 Georgetown, Guyane

Moscou, U.R.S.S.
 Niamey, Niger
 Pékin, R.P.C.
 Yaoundé, Cameroun

Niveau IV

Dacca, BanglaDesh
 La Havane, Cuba

Islamabad, Pakistan
 Kinshasa, Zaïre

Notes

1. In the Case of Guatemala, Tel Aviv and Warsaw, the Post Differential Allowance applicable prior to April 1, 1973, shall continue in effect for those employees serving at those posts on April 1, 1973, or who received confirmation to these posts prior to April 1, 1973.
2. In the case of Caracas, the Post Differential Allowance of \$400 annually will continue to be paid to those employees who were at this post on July 1, 1972, or who received confirmation to this post prior to August 1, 1972.

Notwithstanding the provisions of Section 51 of the Public Service Staff Relations Act, revisions to this schedule shall not constitute a change in terms and conditions of employment for employees subject to the Foreign Service Directives.

Nota

1. Dans le cas de Guatemala, de Tel Aviv et de Varsovie, la prime différentielle de poste applicable avant le 1^{er} avril 1973 continue d'être versée aux employés qui occupent ces postes le 1^{er} avril 1973, ou qui ont reçu la confirmation de leur nomination à ces postes avant le 1^{er} avril 1973.
2. Dans le cas de Caracas, la prime différentielle de poste de \$400 par an continue d'être versée aux employés qui occupaient ce poste le 1^{er} juillet 1972 ou qui ont reçu la confirmation de leur nomination à ce poste avant le 1^{er} août 1972.

Nonobstant les dispositions de l'article 51 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, les révisions de cette Annexe ne constituent pas une modification des conditions d'emploi des employés assujettis aux Directives au service extérieur.

FOREIGN LANGUAGE ALLOWANCE

Introduction

This allowance is paid to encourage an employee to achieve and retain proficiency in foreign languages which are required in the performance of his duties at a post. Foreign languages do not include English, French and the employee's mother tongue. Monetary recognition is based on two levels of proficiency for each language and four categories of languages according to difficulty, provided that the employee has passed a proficiency examination within the preceding five years. Language allowances may be paid in respect of more than one foreign language and at one level of proficiency while training for a higher level of proficiency.

Directive 59

- 59.01 In this directive, 'Foreign Language' means a language other than English, French and the employee's mother tongue.
- 59.02 A Foreign Language Allowance shall be paid or continue to be paid to an employee who
- (a) in the opinion of the deputy head, is regularly required, for a period in excess of one month, to use a foreign language in the performance of his duties, and
 - (b) has passed the proficiency examination prescribed by the deputy head for the language within the preceding five years.
- 59.03 Subject to section 59.04 the Foreign Language Allowance shall be paid in accordance with the employee's level of proficiency and the category of the language as listed in the Schedule to this directive, and shall commence on the first compensation day of the month following the month in which the employee meets the requirements of section 59.02, and cease on
- (a) the last compensation day of the month of the fifth anniversary of the last proficiency test passed by the employee, or
 - (b) the last compensation day of the month in which the employee ceases to be regularly required to use the foreign language in the performance of his duties,
- whichever is the earlier, except that in no case shall payment of the allowance be continued beyond the first compensation day following the final departure of the employee from his post.
- 59.04 The proficiency level at which an employee shall be paid shall be that established by the proficiency examination prescribed by the deputy head, and where an employee passed the prescribed examination for the second level of proficiency, payment at the increased rate shall begin on the first compensation day of the month following the month in which the employee passes the examination.

PRIME DE LANGUES ÉTRANGÈRES

Introduction

Cette prime a pour objet d'encourager un employé à acquérir et à conserver la connaissance pratique des langues étrangères qu'exige l'exercice de ses fonctions à un poste. L'anglais et le français, ou la langue maternelle de l'employé, ne sont pas considérés comme des langues étrangères. On accorde une compensation pécuniaire pour deux niveaux de compétence dans chaque langue et quatre catégories de langue en se fondant sur leur difficulté, à condition que l'employé ait subi avec succès un examen de compétence au cours des cinq dernières années. Ces primes peuvent être versées à l'égard de plus d'une langue étrangère et à un niveau de compétence pendant qu'un employé étudie en vue de passer à un niveau supérieur de compétence.

Directive n° 59

- 59.01 Dans la présente directive, «langue étrangère» désigne une langue autre que l'anglais, le français et la langue maternelle de l'employé.
- 59.02 Une prime pour connaissance d'une langue étrangère sera versée à l'employé ou continuera de l'être
- a) lorsque, de l'avis du sous-chef, il devra utiliser régulièrement cette langue étrangère pour s'acquitter de ses fonctions à son poste et ce, pendant une période de plus d'un mois, et qu'
 - b) il a passé avec succès dans les cinq dernières années l'examen de connaissance linguistique exigé par le sous-chef.
- 59.03 Sous réserve de l'article 59.04, la prime pour connaissance d'une langue étrangère sera versée d'après le niveau de compétence de l'employé et la catégorie de la langue, tel qu'indiqué à l'Annexe de la présente directive; elle sera versée à l'employé dès le premier jour de traitement du mois suivant le mois où l'employé a rempli les exigences stipulées à l'article 59.02, et prendra fin
- a) le dernier jour de traitement du mois marquant la fin de la période de cinq ans écoulée depuis le dernier examen de qualification linguistique réussi par l'employé, ou
 - b) le dernier jour de traitement du mois où l'exercice des fonctions de l'employé n'exige plus de cet employé l'usage régulier de sa langue étrangère,
- si cette date est antérieure à la première et, en aucun cas, l'employé ne touchera sa prime au-delà du premier jour de traitement qui suit le départ définitif de l'employé de son poste.
- 59.04 Le niveau de connaissance correspondant à la prime de l'employé est fixé à la suite de l'examen de compétence prescrit par le sous-chef, et lorsque l'employé passe l'examen du second niveau de compétence, il touche l'augmentation de sa prime à compter du premier jour de traitement du mois qui suit le mois où il a passé l'examen.

- 59.05 The Foreign Language Allowance is payable in respect of more than one language and may be paid at the first level of proficiency while training expenses are being paid to attain the second level of proficiency.

Instructions

- (a) For the purpose of this directive, the determination of an employee's mother tongue is at the deputy head's discretion, taking into consideration the personal history form completed by the employee on initial recruitment.
- (b) Foreign Language Allowances are available to all grades of employees who are required by management to use a foreign language in the performance of their duties. The determination of when a foreign language is necessary for the performance of official duties is left exclusively to the deputy head's discretion.
- (c) Except where an employee wishes to establish attainment of a higher proficiency level, he will not be required to pass a proficiency examination more than once every five years, but he may try the proficiency examination more often in terms of extending the period during which he meets the requirements of section 59.02 (b).
- (d) Pending the development of a second level proficiency examination, the deputy head may determine the eligibility of an employee for language allowance at Level II proficiency, taking into consideration any professional or technical advice which he considers appropriate.

- 59.05 L'employé peut recevoir la prime pour connaissance de langues étrangères pour plus d'une langue; il peut recevoir une prime correspondant au premier niveau de compétence alors même que sont payées ses dépenses de formation en vue du second niveau.

Instructions

- a) Aux fins de la présente directive, c'est le sous-chef qui déterminera quelle est la langue maternelle de l'employé, en se fondant sur la formule de renseignements personnels remplie par ce dernier lorsqu'il a été recruté.
- b) Des primes pour connaissance des langues étrangères peuvent être versées à tous les employés, quel que soit leur niveau, à condition que la direction exige d'eux qu'ils utilisent une langue étrangère dans l'accomplissement de leurs fonctions. La question de savoir quand la connaissance d'une langue étrangère leur est nécessaire dans l'exercice de fonctions officielles est laissé à la discrétion exclusive du sous-chef.
- c) Sauf s'il désire lui-même atteindre un niveau supérieur de compétence, l'employé ne sera pas obligé de subir l'examen plus qu'une fois tous les cinq ans, mais il pourra se présenter plus d'une fois à l'examen en vue de prolonger la période durant laquelle il répond aux exigences de l'article 59.02 b).
- d) En attendant la préparation d'un examen au second niveau de compétence, le sous-chef peut déterminer l'admissibilité de l'employé à la prime des langues étrangères pour le niveau II de compétence, en tenant compte de tous les renseignements professionnels ou techniques qu'il juge appropriés.

SCHEDULE TO DIRECTIVE 59

Proficiency

- Level I — fluency and accuracy in speaking with sufficient vocabulary to meet any ordinary requirements which do not involve the speaker in a technical subject outside his own specialty; ability to read newspapers and documents with limited reference to a dictionary.
- Level II — fluency and accuracy in speaking with sufficient vocabulary to meet all requirements arising out of his assigned duties; ability to undertake representational and promotional activities such as public speaking engagements; comprehension of the language to a degree which enables the employee to actively participate in negotiations, conferences and meetings.

Language Categories

- Category A** Afrikaans, Danish, Dutch, German, Italian, Norwegian, Portuguese, Spanish, Swahili, Swedish,
- Category B** Czech, Finnish, Greek, Hebrew, Hindustani, Hungarian, Indonesian, Malay, Persian, Polish, Russian, Serbo-Croatian, Turkish,
- Category C** Amharic, Arabic, Burmese, Cambodian, Thai, Vietnamese
Chinese — without Chinese writing system
Japanese — without Japanese writing system.
- Category D** Chinese — with Chinese writing system
Japanese — with Japanese writing system.

Allowance (per month)

<u>Category</u>	<u>Level I</u>	<u>Level II</u>
A	\$ 15	\$ 22.50
B	20	30.00
C	25	37.50
D	30	45.00

ANNEXE DE LA DIRECTIVE N° 59

Compétence

- Niveau I — Parler couramment et correctement en utilisant un vocabulaire suffisant pour faire face à toutes les exigences ordinaires qui n'obligent pas à traiter un sujet technique étranger à sa propre spécialité; aptitude à lire journaux et documents sans trop recourir au dictionnaire.
- Niveau II — Parler couramment et correctement en utilisant un vocabulaire suffisant pour faire face à toutes les exigences de ses attributions, être capable d'assumer des fonctions de représentation et de promotion telles que parler en public. Comprendre la langue suffisamment bien pour pouvoir participer activement à des négociations, des conférences et des réunions.

Catégorie de langues

Catégorie A Afrikaans, danois, néerlandais, allemand, italien, norvégien, portugais, espagnol, souahéli et suédois.

Catégorie B Tchèque, finnois, grec, hébreu, hindoustani, hongrois, indonésien, malais, persan, polonais, russe, serbocroate et turc.

Catégorie C Amharique, arabe, birman, cambodgien, thaï, et vietnamien.

Chinois — sans le système d'écriture chinois

Japonais — sans le système d'écriture japonais.

Catégorie D Chinois — avec le système d'écriture chinois

Japonais — avec le système d'écriture japonais.

Allocation mensuelle

<u>Catégorie</u>	<u>Niveau I</u>	<u>Niveau II</u>
A	\$15	\$22.50
B	20	30.00
C	25	37.50
D	30	45.00

CONFERENCE MEAL ALLOWANCE

Introduction

This benefit may be paid as a result of authorized overtime work performed by an employee who is engaged in conferences away from his normal place of work.

Directive 60

60.01 The deputy head may authorize the payment of a meal allowance equal to 30% of the per diem rate existing at the post or \$3 where no such rate is established when

- (a) the employee is fully engaged in conferences away from his normal place of work, and
- (b) an employee is required to work three or more hours in excess of those the employee is normally required to work, and
- (c) the overtime period encompasses a period normally used for taking a meal, and
- (d) the employee is not in receipt of any other meal allowance.

Instruction

- (a) The "three or more hours" referred to in section 60.01 may be split up to allow the employee unpaid time for this meal, e.g., normal leaving time is 5 P.M. Employee works from 5 P.M. to 7 P.M., takes meal from 7 P.M. to 8 P.M. and finishes work at 9 P.M.

ALLOCATION DE REPAS — RÉUNIONS

Introduction

Cette allocation est payable à l'égard d'heures supplémentaires autorisées pour des travaux exécutés par un employé qui participe à des réunions ailleurs qu'à son lieu de travail habituel.

Directive n° 60

- 60.01 Le sous-chef peut autoriser le paiement d'une allocation de repas équivalent à 30 p. 100 de l'allocation journalière qui s'applique au poste ou d'une allocation de \$3 dans le cas des postes auxquels ne s'applique aucune allocation journalière, lorsque
- a) l'employé participe pleinement à des réunions ayant lieu ailleurs qu'à son lieu de travail habituel,
 - b) l'employé doit faire sur son temps réglementaire trois heures de travail supplémentaires ou davantage,
 - c) que ces heures supplémentaires englobent une période pendant laquelle l'employé prend habituellement un repas, et que
 - d) l'employé ne reçoit aucune autre allocation de repas.

Instruction

- a) Les «trois heures de travail supplémentaire ou davantage» dont il est question à l'article 60.01 peuvent être fractionnées de manière à accorder à l'employé pour ce repas une période non rémunérée; par exemple, si la journée de travail normale se termine à 17 h, l'employé travaille de 17 h à 19 h, prend son repas entre 19 h et 20 h et finit de travailler à 21 h.

Part IX - Departure from
the Post

Partie IX - Départ du poste

PART IX – DEPARTURE FROM THE POST

EMERGENCY EVACUATION AND LOSS

Introduction

This benefit is designed to provide for the emergency evacuation of an employee or his family from a post in the event of hostilities, a natural disaster or other threatening circumstances, to safeguard his material possessions during such absence and to compensate him for any loss resulting from the event which caused his evacuation.

Directive 64

- 64.01 The deputy head or, where insufficient time or inadequate communications exist, the senior officer at the Post, may authorize the emergency evacuation of an employee or his dependants from a post to a suitable location convenient to the post and, if subsequent conditions warrant, his return to the post where
- (a) hostilities, a natural disaster or other threatening circumstances necessitate such evacuation in order to ensure the safety of the person or persons concerned,
 - (b) no overriding or effective purpose, in particular the protection and emergency evacuation of other Canadian nationals, would be served by having the employee remain on duty at the post, and
 - (c) such evacuation is more reasonable and expedient than direct transfer to another post or to Canada in accordance with the provisions of Directive 15.
- 64.02 The travelling and reasonable living expenses of an employee and his dependants evacuated pursuant to this directive may be paid during the period of such evacuation.
- 64.03 Where an employee who has been evacuated pursuant to this directive is transferred to another post or to Canada instead of returning to his post, the provisions of Directive 15 shall commence to apply to that employee and to his dependants from the day the employee arrives at his new place of duty.
- 64.04 An employee evacuated pursuant to this directive is deemed to be on temporary duty from the day of departure from the post until his return to that post or transfer to another post or to Canada as the case may be.
- 64.05 Where emergency evacuation conditions exist the deputy head shall authorize reimbursement to an employee for actual and reasonable lodging, meals, gratuities and personal service expenses incurred during the period the employee is required to remain at his post and is not able or permitted to reside at his normal residence.
- 64.06 The senior officer of the department is authorized to approve reasonable expenditure of public funds in order to safeguard the employee's material possessions from the events which caused the evacuation.

July 1, 1973

PARTIE IX – DÉPART DU POSTE

ÉVACUATION D'URGENCE ET PERTES SUBIES

Introduction

Cette indemnité a pour objet de pourvoir à l'évacuation d'urgence, du poste de l'employé, de celui-ci ou de sa famille dans le cas d'hostilités, de catastrophe naturelle ou d'autres dangers imminents, d'assurer la protection de ses biens matériels durant une telle absence et de le dédommager des pertes résultant de l'événement qui a nécessité son évacuation.

Directive n^o 64

- 64.01 Le sous-chef ou, lorsque le temps presse ou que les communications sont insuffisantes, l'agent principal du Poste peut autoriser l'évacuation d'urgence du poste de l'employé de celui-ci ou des personnes à sa charge vers un endroit convenable et co mmode par rapport au poste et, si les conditions ultérieures le permettent, le retour au poste,
- a) lorsque des hostilités, une catastrophe naturelle ou d'autres dangers imminents rendent une telle évacuation nécessaire pour assurer la sécurité de la personne ou des personnes intéressées,
 - b) lorsqu'aucune tâche prioritaire ou exceptionnelle, en particulier la protection et l'évacuation d'urgence d'autres ressortissants canadiens, rend utile que l'employé reste en service à son poste, et
 - c) lorsqu'une telle évacuation est plus raisonnable et plus opportune qu'une mutation directe à un autre poste à l'étranger ou au Canada, conformément aux dispositions de la Directive n^o 15.
- 64.02 Les frais de voyage et les frais raisonnables de séjour de l'employé et des personnes à sa charge qui ont été évacués aux termes de la présente directive peuvent être payés au cours de la période d'évacuation.
- 64.03 Lorsque l'employé qui a été évacué aux termes de la présente directive est muté à un autre poste à l'étranger ou au Canada, au lieu de retourner à son ancien poste, les dispositions de la Directive n^o 15 commenceront à s'appliquer à cet employé et aux personnes à sa charge à compter du jour où il arrivera à son nouveau poste.
- 64.04 Un employé évacué aux termes de la présente directive est considéré comme étant en mission à compter du jour du départ de son poste jusqu'à son retour ou jusqu'à sa mutation à un autre poste à l'étranger ou au Canada, selon le cas.
- 64.05 Dans des conditions motivant l'évacuation d'urgence, le sous-chef autorise le remboursement à l'employé des frais raisonnables de séjour, repas, pourboires et de services personnels que cet employé aura effectivement subis pendant la période où il lui a été demandé de rester à son poste sans qu'il ait eu la possibilité ou la permission de résider à sa résidence habituelle.
- 64.06 L'agent principal du ministère est autorisé à approuver les dépenses de fonds publics qu'il serait raisonnable d'engager pour protéger les biens matériels de l'employé contre les événements qui ont causé son évacuation.

- 64.07 Where the employee has suffered loss of his material possessions because the events described in section 64.01 have occurred, he may be compensated for such loss up to a maximum of \$12,000 and for monetary loss only in the form of bank deposits, up to an amount equal to his salary for six months, except where the deputy head considers that the employee has not taken reasonable precautions to protect himself against such loss.
- 64.08 Any reimbursement from insurance or other source received by the employee as payment for losses incurred by him shall be deducted from the compensation referred to in section 64.07.

- 64.07 Lorsque l'employé a subi des pertes matérielles du fait des circonstances décrites à l'article 64.01, il peut toucher un maximum de \$12,000 en dédommagement et, dans le cas d'une perte d'argent seulement sous forme de dépôts bancaires, un montant maximum équivalent à six mois de traitement, excepté lorsque le sous-chef estime que l'employé n'a pas pris des mesures raisonnables pour se protéger contre de telles pertes.
- 64.08 Tout montant remboursé à l'employé par une compagnie d'assurance ou autrement, en dédommagement des pertes qu'il a subies, sera déduit du montant de l'indemnité prévue à l'article 64.07.

CLOTHING ALLOWANCE

(Re-Settlement)

Introduction

The Employer recognizes that the true nature of the extra clothing costs associated with a tropical posting is the cost of the extra clothing which an employee accumulates during such posting and which is not needed in Canada or at a non-tropical post. Conversely, this can be expressed as the extent to which a Canadian winter wardrobe has to be supplemented on return to Canada because the percentage of income which would have to be spent on winter clothing in Canada has instead been spent on tropical clothing needed at a tropical post.

Directive 65

65.01 Where an employee is transferred from a tropical post as specified in the Schedule to this Directive to a non-tropical post or to Canada, he shall be paid a clothing allowance calculated in accordance with the following formula:

$$\frac{S \times P \times M}{36}$$

wherein

- (a) S represents the annual salary of such employee,
- (b) P represents .04 in the case of a single employee,
.05 in the case of a married employee without a dependent child, residing at a tropical location, or
.06 in the case of a married employee with a dependent child residing at a tropical location.
- (c) M represents the actual number of months of duty at the tropical post, except where the number is less than twelve the factor shall be twelve, and where the number is more than thirty-six the factor shall be thirty-six,

such payment to be made at the time the employee is informed officially of his assignment.

Instruction

- (a) For purposes of this directive, a tropical post is a post where tropical clothing is normally worn.

ALLOCATION VESTIMENTAIRE

(réinstallation)

Introduction

L'employeur reconnaît que l'affectation à un poste dans un pays tropical entraîne des dépenses pour l'acquisition de vêtements nouveaux que l'employé accumule durant son séjour dans ce pays et dont il n'a pas besoin au Canada ou à un poste situé dans un pays non tropical. Inversement, ces dépenses peuvent se définir comme étant la proportion dans laquelle un employé doit compléter sa garde-robe d'hiver à son retour au Canada parce qu'il a consacré à l'achat des vêtements requis dans un pays tropical le pourcentage de son revenu qu'il aurait autrement affecté, au Canada, à l'achat de vêtements d'hiver.

Directive n^o 65

65.01 Lorsqu'un employé est muté d'un poste tropical figurant dans l'Annexe de cette directive à un poste non tropical ou au Canada, il reçoit une allocation vestimentaire dont le montant est calculé selon la formule suivante:

$$\frac{T \times P \times M}{36}$$

Dans cette formule,

- a) T représente le traitement annuel de l'employé,
- b) P est égal à .04 dans le cas de l'employé célibataire,
 - à .05 dans le cas d'un employé marié qui n'a pas d'enfant à charge résidant dans le pays tropical,
 - à .06 dans le cas d'un employé marié qui a un enfant à charge résidant dans le pays tropical.
- c) M représente le nombre de mois de service effectif d'un employé à un poste situé dans un pays tropical, sauf dans les cas où la durée de service est inférieure à douze mois, ou supérieure à trente-six, les facteurs étant alors respectivement douze et trente-six,

cette allocation est versée à l'employé lorsqu'il est officiellement informé de son affectation.

Instruction

- a) Aux fins de cette directive, est poste tropical celui où des vêtements tropicaux sont habituellement portés.

SCHEDULE TO DIRECTIVE 65**Tropical Posts**

Abidjan, Ivory Coast	Kampala, Uganda
Accra, Ghana	Kingston, Jamaica
Addis Ababa, Ethiopia	Kinshasa, Zaire
Algiers, Algeria	Kuala Lumpur, Malaysia
Bangkok, Thailand	Lagos, Nigeria
Bridgetown, Barbados	Lima, Peru
Bogota, Colombia	Lusaka, Zambia
Brasilia, Brazil	Manila, Philippines
Cairo, U.A.R.	Nairobi, Kenya
Caracas, Venezuela	Niamey, Niger
Colombo, Sri Lanka	New Delhi, India
Dacca, Bangladesh	Port-au-Prince, Haiti
Dakar, Senegal	Port of Spain, Trinidad
Dar es Salaam, Tanzania	Rio de Janeiro, Brazil
Djakarta, Indonesia	San Juan, Puerto Rico
Georgetown, Guyana	San José, Costa Rica
Guatemala City, Guatemala	Sao Paulo, Brazil
Havana, Cuba	Singapore
Hong Kong	Tel Aviv, Israel
Islamabad, Pakistan	Yaoundé, Cameroun

Notwithstanding the provisions of Section 51 of the Public Service Staff Relations Act, revisions to this schedule shall not constitute a change in terms and conditions of employment for employees subject to the Foreign Service Directives.

ANNEXE À LA DIRECTIVE N° 65**Postes tropicaux**

Abidjan, Côte-d'Ivoire	Kingston, Jamaïque
Accra, Ghana	Kinshasa, Zaïre
Addis-Abéba, Ethiopie	Kuala Lumpur, Malaisie
Alger, Algérie	Lagos, Nigeria
Bangkok, Thaïlande	Lima, Pérou
Bogota, Colombie	Lusaka, Zambie
Brasilia, Brésil	Manille, Philippines
Le Caire, R.A.U.	Nairobi, Kenya
Caracas, Venezuela	Niamey, Niger
Colombo, Sri Lanka	New Delhi, Inde
Dacca, Bangladesh	Port-au-Prince, Haïti
Dakar, Sénégal	Port of Spain, Trinité
Dar es-Salaam, Tanzanie	Rio de Janeiro, Brésil
Djakarta, Indonésie	San Jan, Porto Rico
Georgetown, Guyane	San José, Costa Rica
Guatemala, Guatemala	Sao Paulo, Brésil
La Havane, Cuba	Singapour
Hong Kong	Tel-Aviv, Israël
Islamabad, Pakistan	Yaoundé, Cameroun

Nonobstant les dispositions de l'article 51 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, les révisions de cette Annexe ne constituent pas une modification des conditions d'emploi des employés assujettis aux Directives au service extérieur.

DEATH OF AN EMPLOYEE OR HIS DEPENDANT ABROAD

Introduction

Where an employee or his dependant dies abroad during the period of the employee's posting, the Employer may authorize the payment of certain expenses related to the occurrence including the cost for ambulance, hearse, embalming, outside case and transportation of the body to the headquarters of the employee.

Directive 66

66.01 Where an employee dies at a post, the deputy head may authorize payment of:

- (a) the cost at the place where death occurred for ambulance, hearse, embalming, and outside case, and the cost of any additional services or things required by the laws of the country in which the death occurred, but excluding the cost of a coffin, and
- (b) transportation expenses of the body from the place where death occurred to the headquarters city of the employee,

reduced by any amount payable under workmen's compensation laws for funeral and transportation expenses.

66.02 The deputy head may authorize the payment of expenses itemized in section 66.01 in the event of the death of a dependant who:

- (a) was residing with the employee at his post, or
- (b) was a dependent student as defined in section 2.01 (g) (i).

Instruction

- (a) The cost of an escort is payable under Directive 54 (Compassionate Travel).

DÉCÈS À L'ÉTRANGER D'UN EMPLOYÉ OU D'UNE PERSONNE À SA CHARGE

Introduction

Lorsque l'employé ou une personne à sa charge décède à l'étranger au cours de sa période d'affectation au poste, l'employeur peut autoriser le paiement de certaines dépenses occasionnées par le décès, y compris les frais d'ambulance, de corbillard, d'embaumement, de cercueil extérieur et de transport de la dépouille mortelle jusqu'à la ville du bureau principal de l'employé.

Directive n° 66

66.01 Lorsque l'employé décède à un poste, le sous-chef peut autoriser le paiement

- a) de frais occasionnés dans le lieu du décès: ambulance, corbillard, embaumement, cercueil extérieur et tous autres services ou objets exigés par les lois du pays où le décès s'est produit, à l'exclusion du prix du cercueil, et
- b) des frais de transport de la dépouille mortelle du lieu où le décès s'est produit jusqu'à la ville du bureau principal de l'employé,

en déduisant de ces sommes tout montant payable en vertu des lois sur les accidents du travail pour les funérailles et les frais de transport.

66.02 Le sous-chef peut autoriser le paiement des frais énumérés à l'article 66.01 dans le cas du décès

- a) d'une personne à la charge de l'employé qui résidait avec lui à son poste
- b) d'un étudiant à charge, tel que défini à l'article 2.01 g) (i),

Instruction

- a) Les frais d'une personne accompagnant la dépouille mortelle sont payables aux termes de la Directive n° 54 (allocation de voyage pour événements de famille).

**Part X - Calculation
of Allowances**

**Partie X - Calcul
des allocations**

PART X – CALCULATION OF ALLOWANCES

CALCULATION OF ALLOWANCES

Introduction

This directive outlines the general method of calculation of allowances, but is superseded by any method outlined in a specific directive.

Directive 69

- 69.01 This directive is superseded by any directive which outlines a specific method of calculation or payment conditions.
- 69.02 Subject to the provisions of section 69.03, where an employee becomes eligible for a new rate of allowance or other payment under these directives because of a change in classification or pay, the effective date of his eligibility shall be the effective date of the change.
- 69.03 Where a retroactive salary adjustment is authorized for employees subject to these directives, either as a result of a collective agreement or unilateral action by the Employer, the effective date of the employee's eligibility for a new rate of allowance or provision under these directives shall be the date of the instrument effecting such change (i.e., the date of the signing of a collective agreement, or an Arbitral Award, or the date of the approval of the revision in the case of excluded employees.)
- 69.04 Where an employee is entitled to an allowance for less than a complete month, his allowance shall be calculated as follows:

$$\frac{R}{C} \times E$$

wherein

- R is the annual rate of allowance,
 C is the number of compensation days in a year, and
 E is the number of days of entitlement in that month that is,

- (a) any compensation day on which the employee is on duty or on authorized leave with pay; and
- (b) any day authorized by competent authority as a general holiday with pay, unless it falls within a period of leave without pay or is contiguous to the first or last day of employment.

- 69.05 Except where otherwise expressly provided, no allowances are payable during a period when an employee is absent without leave or on leave without pay.

Instruction

The "effective date of the change" referred to in section 69.02 is the effective date of the change in classification or pay specified in the collective agreement, arbitral award or other authority.

PARTIE X – CALCUL DES ALLOCATIONS

CALCUL DES ALLOCATIONS

Introduction

Cette directive expose le mode général du calcul des allocations, lequel est remplacé par tout autre mode établi dans une directive particulière.

Directive n° 69

- 69.01 Cette directive est remplacée par toute directive qui expose un mode précis de calcul ou des conditions de paiement,
- 69.02 Sous réserve des dispositions de l'article 69.03, lorsque l'employé devient admissible, en vertu de ces directives, à un nouveau taux d'allocation ou d'autre paiement par suite d'un changement de classification ou de traitement, il y devient admissible à la date d'entrée en vigueur du changement.
- 69.03 Lorsqu'un rajustement de traitement avec effet rétroactif est autorisé à l'égard des employés assujettis à ces directives, soit à la suite d'une convention collective ou d'une décision unilatérale de la part de l'employeur, l'employé devient admissible, en vertu de ces directives à un nouveau taux d'allocation ou de prestation à compter de la date de l'instrument établissant le changement (par exemple, la date de signature d'une convention collective ou d'une décision arbitrale ou encore la date de l'approbation d'une révision dans le cas des employés exclus.)
- 69.04 Lorsque l'employé a droit à une allocation pour une période inférieure à un mois complet, son allocation est calculée de la manière suivante:

$$\frac{T \times A}{R}$$

Dans cette formule,

T représente le taux d'allocation annuel,

R représente le nombre de jours de rémunération par an,

A représente le nombre de jours d'allocation dans le mois, c'est-à-dire

a) chaque jour de rémunération passé au poste ou en congé payé autorisé,

b) chaque jour reconnu par une autorité compétente comme jour férié général payé, sauf s'il se trouve dans une période de congé non payé ou s'il est contigu au premier jour de travail de l'employé ou suit le dernier.

- 69.05 Sauf indication contraire expresse, l'employé ne reçoit aucune allocation lorsqu'il est absent sans autorisation ou en congé non payé.

Instruction

La «date d'entrée en vigueur du changement» mentionnée à l'article 69.02, est la date où entre en vigueur le changement de classification ou de traitement précisé dans la convention collective, la décision arbitrale ou autre autorisation.

**Part XI - Foreign Assignment
Directive**

**Partie XI - Directive sur la
mission à l'étranger**

PART XI – FOREIGN ASSIGNMENT DIRECTIVE

FOREIGN ASSIGNMENT DIRECTIVE

Introduction

When an employee who is normally based within Canada serves an 'occasional' assignment abroad (which is in excess of six months) that employee is considered to be a foreign assignment employee, and one to whom the provisions of this Directive apply.

Departments responsible for major long-term programs which are conducted outside Canada, at a variety of locations (including hardship posts) may be required to provide a career for employees within these programs – a career which requires a commitment on the part of the employee to the 'swings and roundabouts' inherent in a rotational foreign service.

In practice, foreign assignment employees differ from their counterparts in the career foreign service in that while they may serve an 'occasional' assignment outside Canada, their employment is not contingent on their acceptance of a career of assignments abroad pursuant to the rotational pattern of life in the foreign service. Similarly, when an employee, who is a member of the career foreign service, is declared to be non-rotational, that employee is also considered to be a foreign assignment employee.

This Directive does not apply to a foreign assignment employee who accompanies any unit or other element of the Canadian Forces that is on service or active service in any place abroad.

Directive 71

- 71.01 (a) The terms and conditions of employment for foreign assignment employees shall be those contained in these Foreign Service Directives unless otherwise stated in this Directive.
- (b) Foreign assignment employees do not include:
- (i) an employee who is abroad for a period of six months or less;
 - (ii) an employee who is in a training situation while abroad;
 - (iii) an employee who, as a condition of employment, normally serves abroad pursuant to a rotational pattern throughout the span of his career
 - (A) at a number of posts, or
 - (B) is willing to serve anywhere abroad but is assigned to only one or a few posts due to operational requirements.
- 71.02 The Canadian Leave and Allowance provisions specified in Directive 46 shall not apply to foreign assignment employees.

PARTIE XI – DIRECTIVE SUR LA MISSION À L'ÉTRANGER

DIRECTIVE SUR LA MISSION À L'ÉTRANGER

Introduction

L'employé qui, bien que normalement en poste au Canada, effectue à l'occasion une mission à l'étranger qui dure plus de six mois est considéré comme un employé chargé d'une mission à l'étranger et est assujéti de ce fait aux dispositions de cette directive.

Les ministères qui dirigent d'importants programmes à long terme à l'étranger, dans divers endroits y compris les postes insalubres, peuvent être tenus d'assurer aux employés qui participent à ces programmes une carrière qui exige de ces employés qu'ils s'engagent à accepter «les hauts et les bas» inhérents à un service extérieur par roulement.

En réalité, les employés chargés d'une mission à l'étranger se distinguent de leurs collègues qui font carrière dans le service extérieur par le fait que, même s'ils peuvent être tenus de s'acquitter «à l'occasion», d'une mission à l'extérieur du Canada, leur emploi ne dépend pas de leur acceptation de faire une carrière constituée de missions à l'étranger dans le cadre du système de roulement en cours dans le service extérieur. De même, lorsqu'un employé qui fait carrière dans le service extérieur est déclaré comme ne relevant plus du système de roulement, il est également considéré comme un employé chargé d'une mission à l'étranger.

Cette directive ne s'applique pas à l'employé chargé d'une mission à l'étranger qui accompagne une unité ou tout autre élément des Forces armées canadiennes qui sont en service ou en service actif n'importe où à l'étranger.

Directive n^o 71

- 71.01 a) Sauf indication expresse dans cette directive, les conditions d'emploi des employés chargés d'une mission à l'étranger sont celles que contiennent les Directives au service extérieur.
- b) N'est pas chargé d'une mission à l'étranger:
- i) l'employé qui est à l'étranger pendant une période de six mois ou moins;
 - ii) l'employé qui est en période de formation pendant son séjour à l'étranger;
 - iii) l'employé qui, à titre de condition d'emploi, fait normalement du service à l'étranger par affectations successives s'étendant sur l'ensemble de sa carrière.
 - (A) à un certain nombre de postes, ou
 - (B) qui est disposé à travailler n'importe où à l'étranger mais n'est pas affecté qu'à un seul ou quelques postes en raison des nécessités du service.
- 71.02 Les dispositions de la Directive n^o 46 concernant le congé à prendre au Canada et l'allocation correspondante ne s'appliquent pas aux employés chargés d'une mission à l'étranger.

71.03 A basic foreign assignment premium shall be payable to a foreign assignment employee in accordance with Schedules X and Y of this directive.

71.04 Except as provided in section 71.08, the premium level referred to in Schedules X and Y shall be determined as follows:

- (a) the foreign assignment premium shall be paid at the first premium level on initial assignment;
- (b) the foreign assignment premium shall be paid at the next premium level when the employee has served a tour of duty of no less than
 - (i) the number of months normally comprising an assignment for the majority of career-rotational employees in his occupational group or equivalent for his post, as determined by the deputy head; or
 - (ii) where there are no career-rotational employees for his post
 - (A) 3 years at a post or posts to which Schedule X applies; or
 - (B) 2 years at a post or posts to which Schedule Y applies;
- (c) for the purpose of determining the employee's applicable premium level, the number of months spent on incomplete assignments shall be cumulative, except that:
 - (i) assignments served abroad shall be calculated from October 1, 1972; and
 - (ii) assignments served abroad shall be calculated from January 1, 1973 for those employees subject to the Foreign Service Regulations on December 31, 1972, and

assignments completed prior to these dates shall not be taken into consideration.

71.05 In applying the provisions of Directive 56, an employee's 'Basic Foreign Assignment Premium,' will replace 'Basic Premium,' and an employee's 'Foreign Assignment Premium' will replace 'Foreign Service Premium' in all cases where these terms occur.

71.06 Return travelling expenses between the employee's post and his headquarter's city will normally be provided for a foreign assignment employee and those of his dependants who reside with him at his post, when that employee is cross-posted or accepts an additional assignment at his post, and has served no less than the tour of duty described in section 71.04 (b).

71.03 L'employé chargé d'une mission à l'étranger a droit à une prime de base pour une mission à l'étranger conformément aux Annexes X et Y de cette directive.

71.04 Sous réserve de la clause 71.08, le niveau de la prime dont il est question aux Annexes X et Y est déterminé comme suit:

- a) le premier échelon de la prime de mission à l'étranger est accordé lors de la première affectation;
- b) l'échelon suivant de la prime de mission à l'étranger est accordé à l'employé qui a accompli une tournée en service commandé d'une durée d'au moins
 - i) le nombre de mois qui constitue normalement, à son poste, une mission pour la plupart des employés membres de son groupe d'occupations ou d'un équivalent dont la carrière se déroule selon un système de roulement, tel que déterminé par le sous-chef; ou
 - ii) lorsqu'il n'y a pas à son poste d'employés dont la carrière se déroule selon un système de roulement,
 - (A) 3 ans à un seul ou plusieurs postes auxquels s'applique l'Annexe X; ou
 - (B) 2 ans à un seul ou plusieurs postes auxquels s'applique l'Annexe Y;
- c) aux fins de la fixation du niveau de la prime applicable à l'employé, les mois passés à s'acquitter de missions incomplètes s'accumulent, sauf que
 - i) les missions à l'étranger se calculent à partir du 1^{er} octobre 1972, et
 - ii) les missions à l'étranger se calculent à partir du 1^{er} janvier 1973 pour les employés assujettis au Règlement au service extérieur au 31 décembre 1972, et

les missions terminées avant ces dates ne sont pas prises en considération.

71.05 En appliquant les dispositions de la Directive n^o 56, «Prime de base pour une mission à l'étranger» remplace «Prime de base» et «Prime de mission à l'étranger» remplace «Prime de service extérieur» dans tous les cas où ces termes sont employés.

71.06 On défraie normalement le déplacement aller et retour, entre le poste et la ville de son administration centrale, de l'employé chargé d'une mission à l'étranger et des personnes à sa charge qui résident avec lui à son poste lorsque cet employé est l'objet d'une mutation latérale ou accepte, à son poste, une autre mission et a travaillé pendant au moins la durée de la tournée en service commandé décrite dans la clause 71.04 b).

- 71.07 No foreign assignment premium is payable, without the approval of the deputy head, to an employee who has served 7 consecutive years at the same post. The deputy head will be required to report to the Treasury Board when he has authorized the continuation of the payment of the foreign assignment premium to such an employee, in accordance with the Administrative Instructions to this Directive.

71.08 Transitional

- (a) All foreign assignment employees serving abroad at the time that this Directive becomes applicable to them shall be paid the foreign assignment premium at the second premium level.
- (b) Notwithstanding the provisions of the Foreign Service Regulations governing Home Leave and Home Leave Allowance, all foreign assignment employees who prior to January 1, 1973 were serving abroad under those Regulations may, with the deputy head's approval, expend their home leave provisions at any time during their present assignment, or immediately upon their return to Canada.

Administrative Instructions to Directive 71

(a) Monitoring Requirements:

Commencing October 1, 1973, and bi-annually thereafter, the deputy head shall be required to make a report to the Treasury Board indicating:

1. the total number of employees serving abroad under the provisions of the Foreign Service Directives;
2. for those employees serving abroad under the provisions of Directive 71, the following information on each employee:
 - (a) occupational group and level
 - (b) post
 - (c) agreed to length of assignment
 - (d) date of posting
 - (e) number of assignments served abroad
 - (f) extension of assignment, and agreed to duration, if applicable
 - (g) family configuration at the post (i.e. single, married, or married with dependents);
3. for those employees who have been serving at the same post for 7 consecutive years, the following information on each employee:

71.07 L'employé qui a travaillé depuis sept années consécutives à un même poste ne peut toucher une prime de mission à l'étranger sans l'approbation du sous-chef. Lorsque le sous-chef a autorisé la continuation du paiement à l'employé de la prime de mission à l'étranger, il doit en informer le Conseil du Trésor, conformément aux instructions administratives de cette directive.

71.08 Dispositions de transition

- a) Tous les employés chargés d'une mission à l'étranger qui, au moment où ils deviennent assujettis à la présente directive, se trouvent en poste à l'étranger, reçoivent le deuxième échelon de la prime de mission à l'étranger.
- b) Nonobstant les dispositions du Règlement au service extérieur régissant le congé à prendre au pays et l'allocation correspondante, tous les employés chargés d'une mission à l'étranger qui, avant le 1^{er} janvier 1973, travaillaient à l'étranger en vertu de ce règlement peuvent, avec l'approbation du sous-chef, utiliser leurs crédits de congé à prendre au pays n'importe quand pendant leur mission actuelle ou immédiatement après leur retour au Canada.

Instructions administratives de la Directive n^o 71

a) Communications des données

À partir du 1^{er} octobre 1973 et tous les deux ans par la suite, le sous-chef devra faire un rapport adressé au Conseil du Trésor contenant:

1. le nombre total d'employés travaillant à l'étranger en vertu des dispositions des Directives au service extérieur;
2. les renseignements suivants pour chacun des employés en poste à l'étranger assujettis aux dispositions de la Directive n^o 71:
 - a) niveau et groupe d'occupations
 - b) poste
 - c) durée convenue de la mission
 - d) date de l'affectation
 - e) nombre de missions accomplies à l'étranger
 - f) extension de la mission et durée convenue, s'il y a lieu
 - g) situation de famille au poste (c'est-à-dire célibataire, marié, ou marié avec personnes à charge);
3. les renseignements suivants pour chaque employé qui travaille à un même poste depuis sept années consécutives:

- (a) occupational group and level
- (b) post
- (c) reasons for continuing the payment of a Foreign Assignment premium.

NOTE: Agencies who have adopted the Foreign Service Directives for their employees abroad are invited to submit this information to assist in assessing the effectiveness of this Directive.

- a) niveau et groupe d'occupations
- b) poste
- c) raisons pour lesquelles le versement de la prime de mission à l'étranger a été continué.

NOTA:

Les organismes qui ont adopté les Directives au service extérieur pour leurs employés en poste à l'étranger sont invités à fournir ces renseignements en vue d'aider à évaluer l'efficacité de la présente directive.

SCHEDULE X

This Schedule is applicable to all posts where no Post Differential Allowance is payable in accordance with the provisions of Directive 58.

PREMIUM LEVEL	BASIC FOREIGN ASSIGNMENT PREMIUM (Dollars per annum)		
	Single	Married	Married with Dependent Children
(a) <u>first</u> premium level	720	1545	1755
(b) <u>second</u> premium level	936	2008	2282
(c) <u>third</u> premium level	1080	2322	2632

SCHEDULE Y

This Schedule is applicable to all posts where a Post Differential Allowance is paid in accordance with the provisions of Directive 58.

PREMIUM LEVEL	BASIC FOREIGN ASSIGNMENT PREMIUM (Dollars per annum)		
	Single	Married	Married with Dependent Children
(a) <u>first</u> premium level	864	1854	2106
(b) <u>second</u> premium level	1152	2472	2808

ANNEXE X

Cette Annexe s'applique à tous les postes où la prime différentielle de poste n'est pas payable en conformité avec les dispositions de la Directive n° 58.

NIVEAU DE PRIME	PRIME DE BASE POUR UNE MISSION À L'ÉTRANGER (Dollars par année)		
	Célibataire	Marié	Marié avec personnes à charge
a) <u>premier</u> échelon de prime	720	1545	1755
b) <u>deuxième</u> échelon de prime	936	2008	2282
c) <u>troisième</u> échelon de prime	1080	2322	2632

ANNEXE Y

Cette Annexe s'applique à tous les postes où la prime différentielle de poste est payable en conformité avec les dispositions de la Directive n° 58.

NIVEAU DE PRIME	PRIME DE BASE POUR UNE MISSION À L'ÉTRANGER (Dollars par année)		
	Célibataire	Marié	Marié avec personnes à charge
a) <u>premier</u> échelon de prime	864	1854	2106
b) <u>deuxième</u> échelon de prime	1152	2472	2808

